

Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior

Mercedes Gabriela Orozco-Solis; Héctor Rubén Bravo-Andrade; Norma Alicia Ruvalcaba-Romero; Mario Ángel-González; Claudia Liliana Vázquez-Juárez; Julio César Vázquez-Colunga

Cómo citar este artículo:

Orozco-Solis, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. <https://www.doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>

Recibido, noviembre 24/2020; Concepto de evaluación, agosto 12/2021; Aceptado, agosto 20/2021

Mercedes Gabriela Orozco-Solis

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0648-8233>

Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Héctor Rubén Bravo-Andrade

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0498-8410>

Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Norma Alicia Ruvalcaba-Romero

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9209-8751>

Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Mario Ángel-González

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5762-5170>

Centro Universitario de Tonalá, Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Claudia Liliana Vázquez-Juárez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0932-0110>

Centro Universitario de Tonalá, Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Julio César Vázquez-Colunga¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8393-2505>

Centro Universitario de Tonalá, Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Resumen

El objetivo de este trabajo fue determinar el carácter predictivo de la socialización organizacional y la salud mental positiva ocupacional sobre el compromiso organizacional en docentes de educación superior. Se contó con una muestra de 279 docentes de instituciones de educación superior que firmaron un consentimiento informado. El 54.5 % de los participantes eran mujeres, con una media de edad de 44.05 años ($DE = 10.26$). Los participantes respondieron el Inventario de Socialización Organizacional (ISO), el Cuestionario de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) y la Escala de Compromiso Organizacional (CO), y para el análisis de datos se aplicaron estadísticos descriptivos, un análisis de correlación y una regresión lineal múltiple con método de pasos sucesivos, ingresando por separado cada dimensión del compromiso organizacional como variable dependiente. Como resultado, se identificaron correlaciones de moderadas a débiles entre las variables de estudio, y se encontró que los modelos finales indican que las dimensiones de perspectivas de futuro y socioafectiva predicen en un 38 % el compromiso afectivo; que las perspectivas de futuro, la espiritualidad y la edad predicen en un 22.8 % el compromiso normativo; y que la dimensión perspectivas de futuro predice en un 9.2 % el compromiso de continuidad. Concluimos que las expectativas del docente sobre su desarrollo en la institución, así como sus interacciones a nivel socioafectivo y espiritual con el contexto laboral, son factores que influyen parcialmente en su vinculación con la organización educativa.

Palabras clave: socialización organizacional, salud mental positiva, compromiso organizacional, docentes universitarios, educación superior.

¹ Centro Universitario de Tonalá, Universidad de Guadalajara, México. Avenida Nuevo Periférico 555, Ejido San José Tateposco, C.P.: 45425, Tonalá Jalisco, México. julio.vcolunga@academicos.udg.mx

Organizational socialization and positive occupational mental health as predictors of organizational commitment in higher education teachers

Abstract

This study aimed to determine the predictive character of organizational socialization and occupational positive mental health on organizational commitment in higher education teachers. A sample of 279 teachers from higher education institutions who signed an informed consent form was used. Fifty-four point five percent of the participants were women, with a mean age of 44.05 years (SD = 10.26). The participants completed the Organizational Socialization Inventory (ISO), the Positive Occupational Mental Health Questionnaire (SMPO) and the Organizational Commitment Scale (OC), and for data analysis descriptive statistics, correlation analysis and multiple linear regression with stepwise method were applied, entering each dimension of organizational commitment separately as a dependent variable. As a result, moderate to weak correlations were identified between the study variables, and it was found that the final models indicate that the future perspectives and socio-affective dimensions predict affective commitment by 38%; that future perspectives, spirituality and age predict normative commitment by 22.8%; and that the future perspectives dimension predicts commitment of continuity by 9.2%. It is concluded that teachers' expectations about their development in the institution, as well as their interactions at the socio-affective and spiritual level with the work context, are factors that partially influence their attachment to the educational organization.

Keywords: organizational socialization, positive mental health, organizational commitment, university teachers, higher education.

Introducción

El análisis del entorno laboral desde una postura positiva se ha favorecido en las últimas décadas por diversos autores, quienes han promovido la construcción de una concepción del trabajo como generador de bienestar y salud (Uribe et al., 2015; Vázquez-Colunga, 2017). En esta misma línea, la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) ha resaltado la necesidad de mantener una visión que vaya más allá de la prevención, al promover que los entornos laborales provean condiciones orientadas al desarrollo y bienestar de los trabajadores. Por su parte, las universidades no han quedado fuera de esta tendencia, pues se han encontrado diversas investigaciones que buscan analizar y promover los factores psicosociales que pudieran influir positivamente en la salud y bienestar de los docentes universitarios (Montoya et al., 2017; Pérez-Ortega et al., 2017; Tacca Huamán & Tacca Huamán, 2019).

En el caso del docente en la universidad, una parte de la investigación se centra en analizar los factores psicosociales que se relacionan con la manera en que se vinculan con la institución, es decir, respecto a su compromiso

organizacional. El compromiso se considera una variable relevante debido a la influencia que mantiene sobre el ajuste, satisfacción laboral, desempeño y permanencia en la organización de estos trabajadores, así como en los beneficios que puede tener para su salud (Dávila de León & Jiménez, 2014; Maldonado-Radillo et al., 2014; Rosas, 2017). Distintos estudios identifican que factores psicosociales en el trabajo, como el estilo de liderazgo y la calidad del clima laboral, se relacionan con los niveles de compromiso organizacional del docente universitario (Cornelio & Sánchez, 2018; Ramírez & Domínguez, 2012). Ahora bien, en este estudio en particular nos enfocamos en dos factores psicosociales que también se considera influyen en este constructo: la socialización organizacional y la salud mental positiva ocupacional, variables poco estudiadas en docentes mexicanos.

Por una parte, la *socialización organizacional* (so) es un concepto propuesto por Van Maanen y Schein (1979), definido por ellos como un proceso donde se adquieren conocimientos sociales y habilidades para el desarrollo del rol laboral, que se configura por medio de la interacción entre los miembros y mediante la difusión cultural y la

retroalimentación con el resto de quienes participan en el proceso productivo (Calderón et al., 2015). En términos generales, la SO se puede definir como el proceso por medio del cual un trabajador pasa de ser un individuo externo a ser parte de la organización (Chao et al., 1994; Taormina, 1997; Van Maanen & Schein, 1979).

Como se encuentra en distintas investigaciones, la SO está relacionada positivamente con indicadores de ajuste, bienestar, proactividad, productividad, alto rendimiento, creatividad y compromiso organizacional (Calderón et al., 2015; Madlock & Chory, 2014; Nazir et al., 2018; Özdemira & Ergun, 2015); y, con respecto al compromiso organizacional, se reportan principalmente asociaciones positivas con las dimensiones del compromiso afectivo y normativo, pues se ha hallado que los trabajadores que se integran exitosamente a la organización tienden a sentirse más comprometidos con la misma (Calderón et al., 2015; Calderón et al., 2020; Villavicencio-Ayub, Jurado & Valencia, 2014). Asimismo, diversas investigaciones señalan que una adecuada incorporación al ámbito laboral promueve, a su vez, mayor bienestar y satisfacción con el trabajo (Calderón et al., 2015; Manuti et al., 2016; Marcos et al., 2018; Nishanti & Kailasapathy, 2018; Oh, 2018). A pesar de que pocos trabajos han abordado la SO con poblaciones de docentes, es una temática que requiere ser estudiada, debido a que los procesos de incorporación a las instituciones educativas suelen ser poco sistematizados, lo cual genera dificultades en el ajuste de estos profesionales (Kearney, 2015; Kondakci & Haser, 2012).

Por otra parte, aunado a la SO, la *salud mental positiva ocupacional* (SMPO) representa otro elemento que puede influir en la manera en que el trabajador se relaciona con la organización y dentro de ella. En general, desde el enfoque positivo planteado en el modelo de SMPO, principalmente en lo que corresponde a los aspectos afectivos, se ha encontrado que la forma en que el trabajador se vincula con el entorno laboral influye en la percepción del bienestar y en la generación de comportamientos positivos en el trabajo (Vázquez-Colunga, Pando & Colunga, 2017). En particular, la definición conceptual de la SMPO supone una postura transaccional del trabajador con el medio ambiente laboral, razón por la cual se constituye como un proceso dinámico y personal del trabajador, resultado de su interacción con las condiciones cotidianas de trabajo (Vázquez-Colunga,

Pando, Colunga et al., 2017); un proceso que incluye, por una parte, los aspectos cognitivos, socioafectivos, comportamentales y espirituales del trabajador, y, por otra, el trabajo, su ambiente y las condiciones en que el individuo trabaja. De acuerdo con Vázquez-Colunga (2017), derivado de la interacción de estos elementos se configuran componentes subjetivos como las percepciones y experiencias de realización, bienestar y trascendencia; y se ha encontrado que estas construcciones influyen en el desarrollo integral de las capacidades y potencialidades humanas del trabajador, así como en la creación e incremento de indicadores positivos —p. ej., inmersión en la tarea, empoderamiento en el trabajo, la filosofía de vida laboral, etc.—.

A pesar de la relevancia que tiene el constructo para el bienestar de los trabajadores, la evidencia empírica respecto al estudio de la SMPO actualmente es escasa. Existen algunos trabajos donde se reporta que los docentes mantienen niveles moderados y altos de SMPO, orientados principalmente por la espiritualidad en el trabajo (Vázquez-Colunga et al., 2016), y el liderazgo positivo se ha relacionado con niveles altos de SMPO (Calderón, 2019); sin embargo, estos autores coinciden en señalar que aún son escasos los estudios sobre la influencia que puede tener este constructo en otros componentes relacionados con el bienestar de los docentes de educación superior.

Como se mencionaba previamente, la SO y la SMPO representan elementos que pueden influir en la manera en que el trabajador se vincula con la organización, y, por ende, en su *compromiso organizacional* (CO). En particular, este compromiso, un constructo propuesto por Meyer y Allen (1997), es definido como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor —energía, resistencia y un fuerte deseo de trabajar duro—, la dedicación —participación, entusiasmo, orgullo y desafío— y la absorción —concentración y bienestar durante el trabajo—.

Desde la propuesta de estos autores, se considera que el CO puede ser de distintos tipos, y que puede tener tres vertientes principales: el compromiso afectivo, que es resultado de la satisfacción de necesidades y expectativas del trabajador por parte de la empresa; el compromiso normativo, que se obtiene por la necesidad moral de retribución a la organización por los beneficios otorgados; y el compromiso de continuidad, que se origina tras valorar el tiempo invertido

y los costos que se generarían tras abandonar la empresa (Calderón et al., 2015). Adicionalmente, el CO representa un constructo relacionado de forma cercana con diversos indicadores de bienestar y salud en los trabajadores (Espinel et al., 2021; Quispe & Paucar, 2020). Considerando su relevancia, resulta necesario analizar el valor predictivo que factores psicosociales relacionados con la integración del individuo a la organización —como la SO y la SMPO— podrían tener sobre el compromiso.

En términos teóricos, destaca la congruencia entre los distintos conceptos hasta aquí abordados, ya que parten desde la psicología positiva, la psicología ambiental, la salutogénesis y el humanismo, y porque se enfocan de manera expresa en la promoción de la salud en el trabajo. Desde una perspectiva práctica, el estudio conjunto de estas variables permite recuperar información que favorezca la promoción de factores psicosociales positivos en el trabajo, lo cual representa uno de los principales objetivos de la psicología del trabajo y las organizaciones, donde los sentimientos y emociones de los trabajadores juegan un papel fundamental, ya que tienen un efecto colectivo tanto dentro como fuera del trabajo (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Ahora, si bien existen diversas investigaciones que han explorado la relación entre la socialización y el CO, la mayor parte se han desarrollado en otros contextos y con poblaciones de trabajadores distintas (Calderón et al., 2015; Marcos et al., 2018; Nazir et al., 2018). En este sentido, Calderón (2016), en su investigación realizada en un contexto mexicano, considera que es necesario continuar explorando las relaciones entre el apoyo de los compañeros, la comprensión funcional de la organización, y el compromiso afectivo y normativo. De igual forma, resulta de gran importancia seguir realizando estudios respecto a la posible influencia que constructos orientados desde una perspectiva salutogénica, como es la SMPO, pudieran tener sobre fenómenos positivos en el trabajo y, en particular, sobre el CO.

De tal manera, analizar el rol que la SO y la SMPO pueden tener como predictores del CO podría aportar elementos para la explicación de factores psicosociales positivos en el trabajo. Asimismo, esta investigación podría proporcionar las bases para las consecuentes propuestas de intervención orientadas hacia la configuración de entornos laborales saludables, y para la construcción de condiciones que

promuevan una vinculación positiva entre el trabajador y la organización.

Teniendo lo anterior en cuenta, el objetivo del presente trabajo fue determinar el carácter predictivo de la socialización organizacional y la salud mental positiva ocupacional sobre el compromiso organizacional en docentes de dos universidades públicas de Jalisco, México.

Método

Diseño

Se realizó un estudio cuantitativo, transversal y no experimental de alcance explicativo (Hernández et al., 2014).

Participantes

Se utilizó una muestra no probabilística, integrada por casos consecutivos, que incluyó 279 docentes de licenciatura que laboran en distintos campus pertenecientes a dos universidades públicas ubicadas en distintos municipios de Jalisco, México. Se incluyeron participantes de ambos sexos (54.5 % mujeres y 45.5 % hombres), en su mayoría casados (56.6 %) y con estudios de posgrado (70.3 %). El 47.3 % refirió ser docente de asignatura, es decir, que no cuenta con una relación laboral de tiempo completo con la institución. Las demás características sociolaborales se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1.

Características sociolaborales de los participantes

Variable	Media	DE	Mín.	Máx.
Edad de los docentes	44.05	10.26	26	73
Antigüedad como docente	16.6	10.81	1	53
Antigüedad dentro de la institución actual	12.23	10.51	1	48

Mín. = mínima, Máx. = máxima, DE = desviación estándar.

Instrumentos

Cédula de datos sociodemográficos

Se incluyó una sección diseñada exclusivamente para este estudio, en la que se solicitaron datos sociodemográficos —edad, sexo, estado civil y nivel educativo— y de tipo laboral —antigüedad como docente, antigüedad en la

institución donde labora actualmente, y tipo de nombramiento como docente—.

Inventario de Socialización Organizacional (iso)

Se empleó el Inventario de Socialización Organizacional (iso), un instrumento diseñado originalmente por Taormina (1994), adaptado y validado para población mexicana por Villavicencio-Ayub, Jurado y Aguilar (2014). Este inventario evalúa la percepción sobre el proceso de socialización dentro de la organización, y está constituido por cuatro dimensiones que mantuvieron una confiabilidad aceptable en la presente aplicación: entrenamiento ($\alpha = .80$), comprensión ($\alpha = .85$), apoyo de los compañeros ($\alpha = .85$) y perspectivas de futuro ($\alpha = .81$). Las dimensiones están compuestas por cinco ítems cada una, con opciones de respuesta en escala tipo Likert de cinco puntos —de 1 = “Nunca” a 5 = “Siempre”—. Los puntajes más elevados indican que se perciben con mayor frecuencia acciones relacionadas con una socialización organizacional positiva.

Cuestionario de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO)

Se hizo uso del cuestionario de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) diseñado por Vázquez-Colunga, Pando-Moreno y Colunga-Rodríguez (2017) para la evaluación de salud mental desde un enfoque positivo en el entorno laboral. El instrumento está compuesto por 40 ítems que se dividen en cuatro dimensiones, con 10 ítems cada una: dimensión espiritual ($\alpha = .85$), dimensión cognitiva ($\alpha = .89$), dimensión comportamental ($\alpha = .81$) y dimensión socioafectiva ($\alpha = .85$). Las opciones de respuesta se presentan en escala tipo Likert de cinco puntos —de 1 = “Absolutamente en desacuerdo” a 5 = “Totalmente de acuerdo”—, donde mayores puntajes indican una mejor percepción de cada dimensión.

Escala de Compromiso Organizacional (co)

Por último, se empleó la versión adaptada y validada al español por Arciniega y González (2006) de la escala de Compromiso Organizacional (co) publicada originalmente por Meyer y Allen (1997). El cuestionario cuenta con tres dimensiones de ocho ítems cada una, y una puntuación total. En este estudio, las dimensiones mantuvieron una confiabilidad aceptable: compromiso afectivo ($\alpha = .85$), compromiso normativo ($\alpha = .79$) y compromiso de continuidad

($\alpha = .75$). Las opciones de respuesta se proporcionan en una escala tipo Likert de cinco puntos —de 1 = “Totalmente en desacuerdo” a 5 = “Totalmente de acuerdo”—, con un mayor puntaje como indicador de una mejor percepción del componente.

Procedimiento

El proyecto de investigación fue aprobado y registrado por autoridades académicas institucionales previo a la recolección de los datos. La aplicación de los instrumentos se realizó por medio de la plataforma *Google Forms*, donde se realizó la captura del consentimiento informado y de las respuestas a los cuestionarios. El formato de consentimiento se elaboró con base en la Declaración de Helsinki y los lineamientos éticos de la Asociación de Psicología Americana, e incluyó el objetivo de la investigación, la descripción de los cuestionarios, el tiempo aproximado que les tomaría responderlos y la declaración explícita de que la participación en la investigación sería confidencial y voluntaria. Asimismo, se informaron los datos de correo electrónico y número telefónico donde se podían poner en contacto en caso de tener dudas sobre la investigación o al momento de responder los instrumentos.

Los participantes fueron contactados por medio de los jefes de departamento y coordinadores de academia, quienes les realizaron la invitación voluntaria para participar en la investigación e hicieron llegar el enlace de acceso a la plataforma para acceder al consentimiento informado y a los cuestionarios. Las respuestas a los instrumentos fueron obtenidas de manera directa, en una hoja de Excel arrojada por la plataforma, que posteriormente se trasportó al programa SPSS, versión 25, para su análisis estadístico.

Análisis de datos

El análisis de datos se realizó en el programa SPSS, versión 25. Inicialmente, se aplicaron estadísticos descriptivos acordes al tipo de variable —frecuencias, porcentajes, media, desviación estándar, asimetría y curtosis— para los datos sociodemográficos, laborales y la totalidad de las dimensiones de los tres instrumentos aplicados, así como sus puntuaciones totales. Posteriormente, se analizó la normalidad de la distribución de los datos por medio de la prueba Kolmogorov-Smirnov. El análisis de correlación entre las variables de estudio se realizó con el coeficiente de Spearman, debido a que tres dimensiones —espiritual,

cognitiva y socioafectiva—no cumplieron con los criterios de normalidad establecidos.

Teniendo en cuenta que las dimensiones del CO —variable dependiente— mantienen una distribución que no varía sustancialmente de la normal, se considera que los criterios de normalidad requeridos para la regresión lineal se cumplen (Gómez-Gómez et al., 2013). Por lo tanto, se procedió a realizar una regresión lineal múltiple con el método de pasos sucesivos, la cual fue conducida por separado para incluir cada dimensión del CO como variable dependiente —afectivo, normativo y de continuidad—. En los tres modelos, se controló la edad y se tomaron como variables independientes las dimensiones de SO y SMPO.

Los supuestos teóricos de la regresión lineal se revisaron por separado para cada modelo generado. Inicialmente, se analizó la linealidad entre cada dimensión del CO y las variables independientes por medio de diagramas de dispersión. Por su parte, la homocedasticidad se comprobó por medio de la ausencia de asociación entre los gráficos de residuos en cada modelo. La no autocorrelación se constató por medio de la prueba de Durbin-Watson (DW), donde se encontraron valores que indican independencia entre los residuos en los tres modelos —DW = 1.96 para el modelo de predicción del compromiso afectivo, DW = 2.03 para el de compromiso normativo, y DW = 1.67 para el de compromiso de continuidad—. El diagnóstico de colinealidad también se realizó para cada modelo por separado, teniendo

en cuenta las variables que presentaron significancia en el modelo final. A partir de ello, se encontró colinealidad entre las variables *entrenamiento* y *perspectivas futuras*, así como entre *comprensión* y *perspectivas futuras* en todos los modelos, por lo que se procedió a eliminar de los análisis las variables de *entrenamiento* y *comprensión*, tomando como criterio su aporte al modelo. En los tres modelos finales, las variables predictivas mantuvieron el valor del factor de inflación de varianza (VFI) y el de tolerancia cercanos a 1, y se encontraron índices de condición menores a 30, indicadores de que no hay colinealidad significativa entre las variables.

Resultados

Análisis descriptivo

Los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov demostraron una distribución no normal, razón por la cual se tomaron como criterios de normalidad los valores de asimetría < 2 y curtosis < 7 , indicativos de que el comportamiento de los datos no difiere significativamente del normal (Abad et al., 2011).

En la Tabla 2 se presenta la distribución encontrada en las variables de estudio. Como se puede observar, en las dimensiones de SO, la *comprensión* obtuvo la media más elevada, mientras que los puntajes más bajos se encontraron

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos de las variables de estudio

Variable	Dimensión	Mín.	Máx.	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Socialización organizacional	Entrenamiento	1	5	3.354	0.914	-0.034	-0.571
	Comprensión	1	5	4.006	0.713	-0.474	-0.499
	Apoyo	1	5	3.852	0.787	-0.307	-0.523
	Perspectivas de futuro	1	5	3.693	0.799	-0.421	-0.273
Salud mental positiva ocupacional	Espiritual	1	5	4.639	0.444	-2.929	15.568
	Cognitiva	1	5	4.746	0.369	-3.830	27.563
	Comportamental	1	5	4.358	0.448	-1.071	2.384
	Socioafectiva	1	5	4.496	0.473	-2.291	9.341
Compromiso organizacional	Afectivo	1	5	4.056	0.719	-0.905	0.696
	Normativo	1	5	3.746	0.775	-0.439	0.300
	Continuidad	1	5	3.222	0.836	0.169	-0.512

Mín. = mínima, Máx. = máxima, DE = desviación estándar.

en el *entrenamiento*. En SMPO, el puntaje más elevado fue en la dimensión cognitiva, mientras que la dimensión comportamental obtuvo los puntajes más bajos. Finalmente, en el CO se encontró una media mayor en la dimensión afectiva, y los puntajes más bajos se encuentran en la dimensión de continuidad.

Asociación entre variables

Se llevó a cabo el análisis de la correlación, en el cual se encontró una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la mayor parte de las variables de estudio, excepto por la relación que mantienen las dimensiones cognitiva y comportamental con el compromiso de continuidad (véase Tabla 3). Las asociaciones que mantienen la SO y la SMPO con las dimensiones del CO presentaron coeficientes de bajos a moderados. Los valores más altos se observan en las relaciones que presentan las dimensiones de la SO

—perspectivas de futuro, comprensión y entrenamiento— con el compromiso afectivo.

Análisis predictivo del compromiso organizacional

En el análisis de regresión realizado con el compromiso afectivo como variable dependiente, se encontró la presencia de dos modelos. En el modelo final, la edad no conservó su significancia, por lo cual se puede ver que las variables *perspectivas de futuro* y *socioafectiva* predicen el 38 % de la varianza del compromiso afectivo, con un tamaño del efecto considerado grande (véase Tabla 4).

Con respecto al análisis que incluyó el compromiso normativo como variable dependiente, se obtuvieron tres modelos. Los valores observados en el modelo final indican que las dimensiones *perspectivas de futuro*, *espiritual* y *la edad* explican el 22.8 % de la varianza de esta dimensión del compromiso, con un tamaño del efecto mediano (véase Tabla 5).

Tabla 3.
Coeficientes de correlación entre las variables de estudio

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Entrenamiento	1	.670**	.416**	.638**	.267**	.232**	.238**	.281**	.469**	.313**	.181**
2 Comprensión		1	.394**	.679**	.288**	.294**	.260**	.316**	.507**	.304**	.176**
3 Apoyo			1	.521**	.217**	.218**	.181**	.372**	.366**	.164**	.132*
4 Perspectivas				1	.311**	.276**	.291**	.315**	.534**	.373**	.318**
5 Espiritual					1	.666**	.520**	.601**	.329**	.241**	.148*
6 Cognitiva						1	.580**	.622**	.268**	.142*	.009
7 Comportamental							1	.532**	.289**	.195**	.022
8 Socioafectiva								1	.362**	.231**	.134*
9 Compromiso afectivo									1	.662**	.339**
10 Compromiso normativo										1	.445**
11 Compromiso de continuidad											1

Nota. * $p < .05$. ** $< .01$.

Tabla 4.
Análisis de regresión lineal múltiple con compromiso afectivo como variable dependiente

Variables	R^2_a	$F(gl)$	β	t	Tolerancia	VIF	f^2
Modelo 1	.344	147.101(1, 278)**					.531
Perspectivas de futuro			.530	12.129**	1	1	
Modelo 2	.380	86.206(2, 277)**					.612
Perspectivas de futuro			.471	10.496**	.897	1.115	
Socioafectiva			.312	4.106**	.897	1.115	

Nota. $N = 279$, $R^2_a = R$ cuadrado ajustado, $f^2 =$ tamaño del efecto. ** $< .001$.

Tabla 5.

Análisis de regresión lineal múltiple con compromiso normativo como variable dependiente

Variabes	R^2_a	$F(gl)$	β	t	Tolerancia	VIF	f^2
Modelo 1							
Perspectivas de futuro	.176	60.557 (1, 278)**	.411	7.782**	1	1	.213
Modelo 2							
Perspectivas de futuro	.215	37.735(2, 277)**	.335	5.977**	.852	1.173	.273
Espiritual			.355	3.524**	.852	1.173	
Modelo 3							
Perspectivas de futuro	.228	27.106(3, 276)**	.340	6.009**	.851	1.175	.295
Espiritual			.339	3.38**	.848	1.179	
Edad			.009	2.194*	.995	1.005	

Nota. $N = 279$, $R^2_a = R$ cuadrado ajustado, $f^2 =$ tamaño del efecto. * < .05. ** < .001.

Finalmente, en el análisis realizado con el compromiso de continuidad como variable dependiente, se encontró solo un modelo, donde la dimensión *perspectivas de futuro* predice el 9.2 % de la varianza, con un tamaño del efecto mediano (véase Tabla 6).

Discusión

El objetivo de este trabajo fue determinar el carácter predictivo de la socialización organizacional (so) y la salud mental positiva ocupacional (SMPO) sobre el compromiso organizacional (CO) en docentes de educación superior. De manera general, encontramos una relación significativa entre las variables predictivas y el CO de los docentes universitarios.

En cuanto a los niveles de so y SMPO, se observó que los docentes obtuvieron puntajes considerados de medios a altos con respecto a la media. En cuanto a la socialización, los niveles más bajos se encontraron en la dimensión de entrenamiento, lo cual podría relacionarse con la limitada sistematización de los procesos de so en los docentes universitarios, donde la capacitación se tiende a generar de

una forma poco estructurada (Kearney, 2015; Kondakci & Haser, 2012). Como mencionan Rodríguez et al. (2020), que el docente cuente con la capacitación necesaria para realizar la tarea educativa es un elemento que influye en su bienestar y desempeño.

Por otra parte, la media más elevada de las dimensiones de la SMPO se encontró en la cognitiva y la más baja en la comportamental, lo cual coincide con lo reportado en un trabajo realizado con docentes universitarios de la misma localidad (Vázquez-Colunga et al., 2016). Como mencionan Vázquez-Colunga et al. (2016), es posible que este resultado se vea influido por elementos como la elevada carga de creencias y los juicios de valor implícitos en la actividad docente, mismos que influyen en la conducta.

De otro lado, el CO ha sido un tema más estudiado en docentes, y se ha encontrado, por ejemplo, en un estudio realizado en otro estado mexicano, que también se reportan las medias más altas en el compromiso afectivo y las más bajas en el de continuidad (Ríos et al., 2017). Sin embargo, las medias obtenidas por los participantes de esta investigación fueron inferiores a las reportadas en dicho estudio. Un factor que podría explicar esta diferencia es que el estudio realizado por Ríos et al. (2017) incluyó docentes de instituciones privadas.

Tabla 6.

Análisis de regresión lineal múltiple con compromiso de continuidad como variable dependiente

Variabes	R^2_a	$F(gl)$	β	t	Tolerancia	VIF	f^2
Modelo 1							
Perspectivas de futuro	.092	29.142(1, 278)**	.323	5.398**	1	1	.101

Nota. $N = 279$, $R^2_a = R$ cuadrado ajustado, $f^2 =$ tamaño del efecto. * < .05. ** < .001.

Adicional a lo anterior, los resultados del análisis de correlación arrojaron coeficientes de bajos a medios, donde se encontraron las asociaciones más significativas entre algunas dimensiones de la so y ciertos componentes del compromiso. Al respecto, la so es una variable previamente relacionada con el co en distintas poblaciones de trabajadores (Calderón et al., 2015; Kuok & Taormina, 2015; Villavicencio-Ayub, Jurado & Valencia 2014; Zhenyuan et al., 2018), y los resultados de estas investigaciones indican que la manera en que el trabajador es introducido a su actividad laboral y la forma en que se incorporan nuevas exigencias a las tareas que realiza son elementos que influyen en su vinculación con la organización (Calderón et al., 2015; Zhenyuan et al., 2018). En este punto, es importante reconocer que el docente universitario cuenta con condiciones específicas en la manera en que se suele realizar su proceso de integración a la institución, las cuales pueden influir en su satisfacción y bienestar (Kearney, 2015; Kondakci & Haser, 2012).

Por otra parte, el análisis de correlación entre las dimensiones de la SMPO y el CO obtuvo coeficientes más bajos en comparación con la relación previamente comentada. De igual manera, como ocurrió con la so, las asociaciones más fuertes se encontraron entre las dimensiones de la SMPO y el compromiso afectivo. Este resultado podría estar asociado con el fuerte componente socioemocional implícito en los procesos de so y SMPO, mismo que, cuando se desarrolla positivamente, puede reducir la ansiedad e incertidumbre en los trabajadores (Calderon et al., 2018; Lima da Silva et al., 2017). De acuerdo con Cohen y Veled-Hecht (2010), es común encontrar que los factores psicosociales en el trabajo se relacionan más significativamente con el compromiso afectivo. Esto se debe a que esta dimensión hace referencia a la percepción emocional, mientras que los componentes del compromiso del tipo normativo y de continuidad dependen de una valoración más cognitiva.

Concordando con lo anterior, el análisis de regresión realizado para la dimensión de compromiso afectivo presentó los valores predictivos más elevados, donde se encontró que las perspectivas de futuro y la dimensión socioemocional mantuvieron significancia en el modelo final. Este resultado resalta la relevancia que tienen las emociones, las interacciones sociales y la seguridad de permanencia en la organización sobre la percepción del compromiso afectivo (Calderon et al., 2018; Lima da Silva et al., 2017; Rusu &

Colomeischi, 2020). De manera general, la reducción de la incertidumbre laboral es un factor que influye en el co, con relaciones más significativas con el compromiso afectivo (Calderón et al., 2015; Taormina & Bauer, 2000; Uribe et al., 2015). Por lo tanto, cuando se fomentan relaciones de confianza con la institución a nivel organizacional e interpersonal, es más probable generar un mayor compromiso afectivo entre los trabajadores (Lapointe et al., 2014).

Adicional a esto, el análisis realizado para la predicción del compromiso normativo obtuvo un valor predictivo más bajo, en donde se encontró que las dimensiones perspectivas de futuro, el componente espiritual y la edad fueron variables que conservaron su significancia. La edad solo mantuvo significancia en este modelo, por lo que presentó un aporte mínimo a la predicción del compromiso normativo. Este resultado coincide con investigaciones previas que reportan que la edad es un factor relacionado positivamente con el compromiso, aunque con un efecto débil (Félix et al., 2018; Guevara & Fernández, 2015). De tal manera, se puede afirmar que la edad es un factor que puede influir en la forma en que el trabajador establece sus valores, se adapta a la cultura y se ajusta al sistema laboral, elementos que influyen en su vínculo con la organización (Guevara & Fernández, 2015).

De igual forma, algunos estudios reportan que factores como los valores intrínsecos, la responsabilidad y la satisfacción laboral son algunos de los elementos que se consideran relacionados con el CO de los docentes (Guglielmi et al., 2014; Kadi, 2015). En el caso del compromiso normativo, es probable que factores como la proyección del desarrollo laboral dentro de la institución, en conjunto con elementos como el sentido de congruencia con la tarea realizada, influyan en el compromiso con los valores y normas de la organización (Uribe et al., 2015; Villavicencio-Ayub, Jurado & Valencia 2014).

Finalmente, perspectivas de futuro fue la única dimensión que mantuvo significancia en el modelo predictivo obtenido para el compromiso de continuidad, aunque este modelo fue el que obtuvo los valores más bajos. Considerando que los docentes universitarios suelen experimentar inestabilidad laboral, resulta comprensible que la percepción de oportunidades de permanecer en la institución aparezca como un factor que influencia el compromiso de continuidad (Ríos et al., 2017). Sin embargo, es importante recordar que el

compromiso de continuidad, al desprenderse de una valoración más cognitiva, puede favorecer conductas antiproductivas, donde el trabajador permanece en la institución solo porque considera que no obtendrá un trabajo similar fuera (Uribe et al., 2015). Por lo tanto, a pesar de que es importante fomentar el desarrollo del CO de forma integral, es necesario reconocer que el compromiso afectivo tiende a tener mayor influencia en el bienestar de los trabajadores y en su apego a la organización (Cohen & Veled-Hecht, 2010).

En conclusión, el aporte central de esta investigación radica en poder reforzar la importancia que tiene la percepción del docente sobre sus oportunidades de desarrollo dentro de la institución para favorecer su compromiso con la misma. Asimismo, se reconoce la relevancia que mantienen los componentes socioafectivos, espirituales y comportamentales sobre el apego de los docentes a la organización educativa.

Los resultados obtenidos resaltan la necesidad de promover entornos educativos más estructurados que favorezcan procesos más sistematizados para la promoción de un desarrollo profesional accesible y de una interacción positiva del docente con el contexto organizacional. Ahora, considerando que la SMPO representa un constructo de reciente desarrollo, es necesario continuar analizando la posible influencia de las condiciones organizacionales propias del docente sobre su configuración. Aunado a lo anterior, sería recomendable generar investigaciones que aborden las variables estudiadas desde una perspectiva cualitativa, considerando que es probable que existan componentes subjetivos que tengan influencia sobre los resultados obtenidos.

Por último, es importante mencionar que las limitaciones de este estudio tuvieron que ver principalmente con el carácter transversal y con el proceso de selección de la muestra. Por lo anterior, se considera necesario realizar nuevas investigaciones que tengan un diseño longitudinal y que incorporen muestras de docentes seleccionadas aleatoriamente. Asimismo, sería recomendable comparar los resultados obtenidos en estudios que incluyan docentes de distintos niveles educativos, de diferentes sistemas —público y privado— y de distintos contextos socioeconómicos. Finalmente, considerando que en este trabajo solo se analizó la influencia de la edad en la interacción de las variables de estudio, se sugiere desarrollar futuros estudios que analicen

el posible carácter moderador de otros factores individuales derivados de características sociolaborales.

Conclusiones

Con base en lo mencionado, podemos concluir que la percepción de posibilidades de desarrollo en la institución, en conjunto con la generación de interacciones y emociones positivas en el ejercicio laboral, son factores que influyen en la construcción del vínculo de los docentes con la organización. Lo anterior resalta la necesidad de retomar el lado humano de la tarea del docente universitario, con el fin de favorecer el desarrollo de condiciones que le permitan integrarse, desarrollarse e interactuar de manera positiva dentro de las instituciones educativas.

Referencias

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- 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. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Calderón, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Calderón, J. L. (2019, junio 26-28). Liderazgo Responsable y Saludable: Efectos de la Socialización y el Liderazgo Auténtico en la Salud Mental Positiva en el Trabajo [Sesión de conferencia]. 6. ° *Foro de Investigación de la Red de Posgrados en Salud en el Trabajo*. Ciudad de México, México. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/167/108>
- Calderón, J., Laca, F. A., Pando, M., & Pedroza, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional

- y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1400/1385>
- Calderón, J., Moreno, M., Colunga, C., & Preciado, M. (2018). Positive Mental Health Model Based on Authentic Leadership and Elements of Socialization. *Psychology*, 9(4), 588-607. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.94037>
- Calderón, J., Pando, M., Preciado, M., & Colunga, C. (2020). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. *Psicogente*, 23(43), 1-22. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Cohen, A., & Veled-Hecht, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel Review*, 39(5), 537-556. <https://doi.org/10.1108/00483481011064136>
- Cornelio, S., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Dávila de León, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v32n2/a04v32n2.pdf>
- Espinel, J., Ruperti, E., Ruperti, D., & Miranda, W. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria*, 38(2), 135-148. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- Félix, R. O., García, C., Espinoza, K. D., Mercado, S. M., & Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica Y Tecnológica*, 15(66). <http://dx.doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Guevara, L., & Fernández, L. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Gómez-Gómez, M., Danglot-Banck C., & Vega-Franco, L. (2013). Cómo seleccionar una prueba estadística. Segunda parte. *Revista Mexicana de Pediatría*, 80(2), 81-85. <https://www.medigraphic.com/pdfs/pediat/sp-2013/sp132g.pdf>
- Gugliemi, D., Panari, C., Simbula, S., & Mazzetti, G. (2014). Is it Possible to Motivate Teachers? The role of Organizational Identification. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 116, 1842-1847. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.481>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Kadi, A. (2015). Investigating Teachers' Organizational Socialization Levels and Perceptions about Leadership Styles of Their Principals. *Journal of Education and Training Studies*, 3(4), 101-109. <https://doi.org/10.11114/jets.v3i4.837>
- Kearney, S. (2015). Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. *Cogent Education*, 2(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2015.1028713>
- Kondakci, Y., & Haser, C. (2012). Alignment of the Formal and Informal Support in the Socialization of the Faculty Members. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 46, 4394-4398. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.261>
- Kuok, A. C., & Taormina, R. J. (2015). Conflict between affective versus continuance commitment among casino

- dealers. *Evidence-based HRM*, 3(1), 46-63. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2013-0039>
- Lapointe, E., Vandenberghe, C., & Boudrias, J.-S. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 599-624. <https://doi.org/10.1111/joop.12065>
- Lima da Silva, J. L., Teixeira, L. R., Soares, R., Costa, F., Aranha, J. D., & Teixeira, E. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Enfermería Global*, 16(4), 80-120. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.249321>
- Luthans F., & Youssef-Morgan F. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(17), 1-17. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Madlock, P. E., & Chory, R. M. (2014). Socialization as a Predictor of Employee Outcomes. *Communication Studies*, 65(1), 56-71. <https://doi.org/10.1080/10510974.2013.811429>
- Maldonado-Radillo, S. E., Ramírez, M. C., García, B., & Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, 47(1), 12-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4749342>
- Manuti, A., Spinelli, C., & Giancaspro, M. (2016). Organizational Socialization and Psychological Contract: The Vulnerability of Temporary Newcomers. A Case Study from an Italian Call Center. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28, 225-245. <https://doi.org/10.1007/s10672-016-9285-x>
- Marcos, A., Tirado, G., & Topa, G. (2018). Anticipatory organizational socialization and its relationship with national police applicants' attitudes and behaviors. *Acción Psicológica*, 15(2), 129-146. <https://doi.org/10.5944/ap.15.2.24091>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in workpace*. Sage.
- Montoya, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Nazir, S., Qun, W., Hui, L., & Shafi, A. (2018). Influence of social exchange relationships on affective commitment and innovative behavior: Role of perceived organizational support. *Sustainability*, 10(12), 4418. <https://doi.org/10.3390/su10124418>
- Nishanti H. M., & Kailasapathy, P. (2018). Employee Commitment: The Role of Organizational Socialization and Protean Career Orientation. *South Asian Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-27. <https://doi.org/10.1177/2322093717739729>
- Oh, S. (2018). Socialization tactics and youth worker adjustment: the mediating roles of fit perceptions. *Career Development Internacional*, 23(4), 360-381. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2018-0046>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Comité Mixto OIT/OMS. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Özdemira, Y., & Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 432-443. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.113>
- Pérez-Ortega, G., Jiménez-Valdés, G., & Romo-Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia. *Entramado*, 13(1), 48-61. <https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>

- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación*, 10(2), 64-76. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Ramírez, A., & Domínguez, R. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21-30. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v41n109/2448-7678-ia-41-109-21.pdf>
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M. D., & Ferrer, J. (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(2), 90-103. <https://doi.org/10.5585/ijsm.v16i2.2455>
- Rodríguez, A., Medina, M., & Tapia, D. (2020). La inducción y el acompañamiento pedagógico al profesorado novel. Una oportunidad para mejorar su desempeño profesional. *Revista EDUCARE*, 24(3), 339-361. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1378>
- Rosas, N. (2017). Satisfacción Laboral e Incidencia en el Compromiso Organizacional de docentes de Centros de Educación Básica Alternativa del Ciclo Avanzado de la región Puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 14-20. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/352/294>
- Rusu, P. P., & Colomeischi, A. A. (2020). Positive Ratio and Well-Being Among Teachers. The Mediating Role of Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11(7), Article 1608. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01608>
- Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Taormina, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(3), 133-45. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1994.tb00134.x>
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00043>
- Taormina, R. J., & Bauer, T. L. (2000). Organizational Socialization in two cultures: results from the United States and Hong Kong. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(3), 262-289. <https://doi.org/10.1108/eb028919>
- Uribe, J. F., Patlán, J., & García, A. (2015). Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y administración*, 60(2), 447-467. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organization socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264. <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1934/>
- Vázquez-Colunga, J. C. (2017). *Diseño, validez y fiabilidad de un instrumento multidimensional para medir la salud mental positiva ocupacional* (Tesis de doctorado no publicada). Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco, México.
- Vázquez-Colunga, J., Pando, M., Colunga, C., Enríquez, C., Maldonado, I., & Ángel, M. (2016). Nivel de salud mental positiva ocupacional en profesores universitarios. *Revista Educarnos*, 6(22-23), 135-148. <https://revistaeeducarnos.com/wp-content/uploads/2017/06/articulo-juelio-cesar.pdf>
- Vázquez-Colunga, J., Pando, M., Colunga, C., Preciado, M., Orozco, M., Ángel, M., & Vazquez, C. (2017). Occupational Positive Mental Health: Proposal of a Theoretical Model for the Positive Approach of Mental Health at Work. *Saúde e Sociedade*, 26, 584-595. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902017169061>
- Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., & Colunga-Rodríguez, C. (2017). Psychometric Properties

of OPMH-40, a Survey for the Evaluation of the Occupational Positive Mental Health. *Psychology*, 8(3), 424-435. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.83026>

Villavicencio-Ayub, E., Jurado, S., & Valencia, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55. <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.20070780.2014.6.2.48591>

Villavicencio-Ayub, E., Jurado, S., & Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología iberoamericana*, 22(2), 6-15. <https://doi.org/10.48102/pi.v22i2.61>

Zhenyuan, W., Liuxu, C., Yongjia, D., & Jianghong, D. (2018). Supervisory Mentoring and Newcomers' Work Engagement: The Mediating Role of Basic Psychological Need Satisfaction. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 46(10), 1745-1760. <https://doi.org/10.2224/sbp.7609>