

1

**MODELO ASOCIATIVO ENTRE FACTORES DETERMINANTES
DEL DESEMPEÑO Y COMPROMISO LABORAL EN MAESTROS
DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS CONFESIONALES**

Flor de Cerezo Ontiveros Ramírez¹
Omar Arodi Flores Laguna²

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal explorar la relación entre las variables clima laboral, inteligencia emocional, competencias laborales, desempeño laboral y compromiso organizacional según modelos teóricos específicos. La investigación fue empírica, cuantitativa, de campo, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria, correlacional y multivariante. Se administró una batería de instrumentos a una muestra de 205 maestros pertenecientes a 42 instituciones educativas confesionales del norte de México. El proceso estadístico sustantivo se basó en el análisis de diagramas de secuencia mediante modelos de ecuaciones estructurales realizado en AMOS 22.0. Se validaron tres modelos que mostraron índices de bondad de ajuste aceptables, resultando adecuados para explicar las relaciones causales entre las diferentes variables latentes. Empero, los índices de bondad de ajuste del modelo alterno

*Capítulo de libro de investigación resultado del proyecto titulado "Modelo asociativo entre factores determinantes del desempeño y compromiso laboral en maestros de instituciones educativas confesionales"

¹ Doctora en Administración de Negocios. Universidad de Montemorelos- Correo electrónico e-mail: flor.ontiveros@um.edu.mx

² Doctor en Investigación e Innovación Educativa. Universidad de Montemorelos- Correo electrónico e-mail: oflores@um.edu.mx

secundario mostraron un mejor ajuste para explicar las relaciones entre factores de compromiso y desempeño laboral. El análisis de los datos obtenidos permitió conocer la autopercepción de los maestros sobre el grado de desarrollo de las competencias laborales, la autopercepción de la inteligencia emocional y la percepción del grado de calidad del clima laboral, que tienen una relación directa con el grado de desempeño y compromiso laboral en los maestros. Del análisis se concluye que, si los administradores de las instituciones educativas pusieran énfasis en procurar llevar a cabo acciones que permitan que los maestros continúen desarrollando competencias como ética profesional, trabajo de calidad profesional, respeto por la diversidad cultural, responsabilidad social y habilidades de comunicación, podrían reflejarse resultados de mejora en el clima laboral y en el compromiso laboral.

Palabras clave: Inteligencia emocional, compromiso laboral, desempeño laboral, competencias profesionales, modelo de ecuaciones estructurales.

Abstract

The main objective of this research was to explore the relationship between the variables work environment, emotional intelligence, job competencies, job performance and organizational commitment according to specific theoretical models. The research was empirical, quantitative, field, explanatory, descriptive, cross-sectional, exploratory, correlational and multivariate. A battery of instruments was administered to a sample of 205 teachers belonging to 42 denominational educational institutions in northern Mexico. The substantive statistical process was based on the analysis of sequence diagrams using structural equation models performed in AMOS 22.0. Three models that show acceptable goodness-of-fit indices were validated, being adequate to explain the causal relationships between the different latent variables. However, the

goodness-of-fit indices of the secondary alternate model appear to be a better fit to explain the relationships between commitment factors and job performance. The analysis of the data obtained will get to know the teachers' self-perception of the degree of development of job skills, the self-perception of emotional intelligence and the perception of the quality of the work environment, they have a direct relationship with the degree of performance and work commitment in teachers. From the analysis it is concluded that, if the administrators of educational institutions put emphasis on trying to carry out actions that make teachers continue to develop skills such as professional ethics, professional quality work, respect for cultural diversity, social responsibility and communication skills , results of improvement in the work environment and work commitment could be reflected.

Keywords: Emotional intelligence, job commitment, job performance, professional skills, structural equation model.

INTRODUCCIÓN

La sociedad del siglo XXI ha creado nuevas demandas y retos, tanto para la administración escolar como para los docentes. En las escuelas del siglo pasado, el éxito del profesor había estado vinculado primordialmente a los logros académicos de sus alumnos. Sin embargo, actualmente ya no es suficiente conseguir un buen rendimiento del alumnado. El éxito del profesorado queda también vinculado a desarrollar personas que logren la integración a la sociedad, con habilidades sociales y emocionales que les permitan afrontar los desafíos de la vida cotidiana. El sistema educativo está siendo partícipe de un proceso de transformación de los planes de estudio orientados hacia el desarrollo integral de la persona centrado en las competencias. La mayoría de los docentes está consciente de la importancia del desarrollo de las habilidades emocionales para alcanzar

el desarrollo integral del alumno. Sin embargo, a veces se olvida que estas habilidades deben ser enseñadas por un equipo docente que domine estas capacidades. Para resolver las contradicciones y paradojas de la sociedad actual se necesita una escuela saludable, competente, comprometida y feliz (Cabello, Ruiz Aranda y Fernández Berrocal, 2010). El presente estudio es justificable, ya que el incremento de emociones positivas en los maestros de las instituciones educativas puede facilitar la creación de un clima laboral que favorezca el desarrollo de sus competencias por medio del aprendizaje, que propicie la mejora de sus propias habilidades emocionales y que, a su vez, este desarrollo trascienda en su vida personal, así como en su desempeño, creando la atmósfera óptima para el compromiso laboral. Es el interés de este trabajo presentar la técnica de ecuaciones estructurales para explorar posibles relaciones causales, esto por medio de un modelo de medida que ayude a estimar las relaciones estructurales existentes entre los constructos inteligencia emocional, clima laboral, competencias laborales genéricas, desempeño laboral y compromiso laboral, en una muestra de 205 maestros pertenecientes a 42 instituciones educativas confesionales del norte de México.

DESAROLLO

Revisión de la literatura

El clima laboral es un tema que se proyectó en la década de los 1960 junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones (Rodríguez, 1999). Moos e Insel (1974, citados en Mañas Rodríguez, González Roma y Peiró Sillas, 1999) definen el clima organizacional como el ambiente social encontrado en las relaciones interpersonales, las percepciones y el ambiente físico, vinculados para formar el clima social organizacional. Por su parte, Brunet (2004) considera el clima organizacional como un conjunto

de características organizacionales que pueden influir en el trabajo que se realiza y que implica una serie de factores específicos del individuo como aptitudes, características físicas y psicológicas en entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias.

El concepto de inteligencia emocional fue creado por Salovey y Mayer (1990, citados en Güell, 2013), quienes la definen en cinco competencias principales: (a) conocimientos de las propias emociones, (b) capacidad de controlar las emociones, (c) capacidad de automotivarse, (d) capacidad de reconocimiento de las emociones de los demás y (e) control de las relaciones. Sin embargo, a inicios de los años setentas, McClelland (citado en Goleman, 1996) proponía que los rasgos que diferencian a los trabajadores más destacados de los que simplemente hacen bien las cosas, se encontraban en competencias tales como la empatía, la autodisciplina y la disciplina. A su vez, Goleman (1995) define la inteligencia emocional como el conjunto de habilidades tales como la capacidad de motivarse y persistir ante las decepciones, controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía y abrigar esperanzas.

En cuanto a las competencias, McClelland (1973, citado en Rábago López, 2010) buscaba variables que permitieran una mejor predicción del rendimiento profesional, denominándolas competencias. Boyatzis (1982) describe las competencias como las características personales relacionadas con una actuación superior en el centro de trabajo. A su vez, Levy-Leboyer (2003) sostiene que las competencias son compilaciones de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, haciéndolas eficaces en una situación determinada. Las competencias son definidas como las funciones, tareas y roles de un profesional, para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo y que son el resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación (Tejada Fernández, 2000).

Chiavenato (2011) define desempeño como las acciones o comportamientos en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización. Milkovich y Boudrem (1994) precisan al desempeño como una serie de características individuales, como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que convergen con la naturaleza del trabajo y de la organización, generando comportamientos dentro de las organizaciones.

En cuanto al compromiso laboral, Buchanan (1974) señala que hay individuos que se identifican y se involucran con los valores y metas de la organización, manifestando deseos de permanecer en la organización en la que trabajan. Meyer y Allen (1997) puntualizan que el compromiso organizacional es el acto de identificarse e involucrarse con la organización evidenciando sentimientos de permanecer en la empresa, reconociendo el costo asociado de dejar la organización. Así mismo, Robbins (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización específica, para mantener la pertenencia a la organización. Sostiene que un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo personal, mientras que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización misma.

Relación entre variables

Marchant Ramírez (2007) menciona que el clima es una variable mediadora entre la empresa, por un lado y, las personas, sus actitudes, comportamiento y desempeño en el trabajo, por otro. Se edifica a partir de factores externos a la organización (macroeconómicos y sociales, entre otros) y factores internos de la organización (estructurales, comerciales, individuales y psicosociales). Su significativa influencia sobre la motivación, el compromiso, la creatividad y el desempeño de las personas y los equipos de trabajo, lo convierte en una herramienta fundamental para la gestión

del recurso humano y el desarrollo organizacional en la empresa actual. Por su parte, Robbins (2004) señala que ciertamente algunas emociones, en particular si se manifiestan en el momento inoportuno, reducen el desempeño de los empleados. Pero no modifica el hecho de que los empleados llegan todos los días al trabajo con una carga emocional y que ningún estudio del comportamiento organizacional estará completo si no considera la parte de las emociones en la conducta laboral.

Por su parte, Salvador-Ferrer (2012) analizó minuciosamente la relación entre el compromiso de los trabajadores y la inteligencia emocional en 165 trabajadores de una empresa de servicios, utilizando el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para poner a prueba la adecuación del modelo hipotético. Se exploró la matriz de correlación de Pearson resultando estadísticamente significativa la mayoría de las relaciones entre los ítems del compromiso y la inteligencia emocional. Se encontró que la inteligencia emocional se vincula significativamente con el compromiso normativo y calculado ($r = .227, p < .001$; $r = .201, p < .001$, respectivamente) y en menor grado con el compromiso afectivo ($r = .050, p \geq .001$). El estudio concluyó con un modelo causal recursivo que predice la relación que existe entre los elementos del compromiso y la inteligencia emocional estimando significativamente todos los parámetros con un ajuste del modelo aceptable a los datos empíricos ($p < .001$).

Coronel Capacyachi y Ñaupari Rafael (2011) exploraron la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el aula. El estudio fue descriptivo correlacional, basado en una sola muestra de estudio, conformada por 70 docentes de las 14 escuelas académicas profesionales de una universidad de Huancayo, a quienes se administró el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On, para evaluar los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general. Se encontró que el 92.8% de los docentes tiene una inteligencia emocional en general muy desarrollada

(alta) y una capacidad emocional adecuada (promedio). Del mismo grupo, el 94.3% mostró un desempeño docente excelente y un desempeño docente calificado. Así, los resultados permitieron concluir que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y el desempeño docente en el aula.

A su vez, Arifin (2015) realizó un estudio entre maestros de enseñanza preparatoria en la ciudad de Jayapura, Papúa, Indonesia, con la finalidad de analizar y encontrar la relación de causalidad entre las variables competencia laboral y desempeño laboral, entre otras. La muestra incluyó a 117 maestros que imparten clases en el último grado, los cuales fueron elegidos aleatoriamente. El modelo presentó los siguientes índices de bondad de ajuste aceptables ($\chi^2 = 221.344$, $\chi^2/\text{gl} = 1.080$, RMSEA = .028, GFI = .854, AGFI = .803, CFI = .969, TLI = .962, gl = 205). De igual forma, el autor reporta que la variable independiente competencias tiene un impacto directo sobre la variable independiente desempeño laboral resultando un coeficiente estandarizado positivo y significativo de .603. El autor concluye que los hallazgos de esta investigación prueban el efecto significativo y positivo de las competencias sobre el desempeño de los maestros, lo que significa que niveles altos de competencias pueden reflejar altos niveles de desempeño. Señala también que dicha investigación concuerda con otras investigaciones realizadas con anterioridad.

Balkar (2015) investigó las relaciones existentes entre las dimensiones del clima organizacional (apoyo, cohesión, imparcialidad y presión) y el desempeño laboral en maestros del nivel primario y secundario de la provincia de Adana, Turquía. Se analizaron los efectos con modelos de ecuaciones estructurales. Participaron en el estudio 398 maestros, 214 mujeres y 184 hombres que fueron elegidos al azar, de los cuales 201 fueron maestros del nivel primario y 197 del nivel secundario. Los índices de bondad de ajuste fueron aceptables ($\chi^2/\text{gl} = 1.85$, RMSEA = .05, NFI = .94, NNFI = .96, CFI = .97, IFI = .97, GFI = .93, SRMR = .06). Se observa

que las relaciones que fueron positivas y estadísticamente significativas respecto a las dimensiones del clima organizacional sobre el desempeño laboral fueron el apoyo, la imparcialidad y la presión (.22, .22 y .22, respectivamente), no resultando así para la dimensión de cohesión. El autor enfatiza que proveer los recursos esenciales y al mismo tiempo desarrollar un clima de apoyo hacia los maestros puede incrementar significativamente su desempeño.

Desarrollo del modelo

Una vez realizada la consulta bibliográfica sobre las variables latentes influyentes sobre el desempeño y compromiso laboral, y a partir de la teoría, se construyeron tres modelos causales con sus respectivas declaraciones del problema, los cuales son los siguientes:

Declaración del problema

El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso laboral, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México, ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico? (Figura 1).

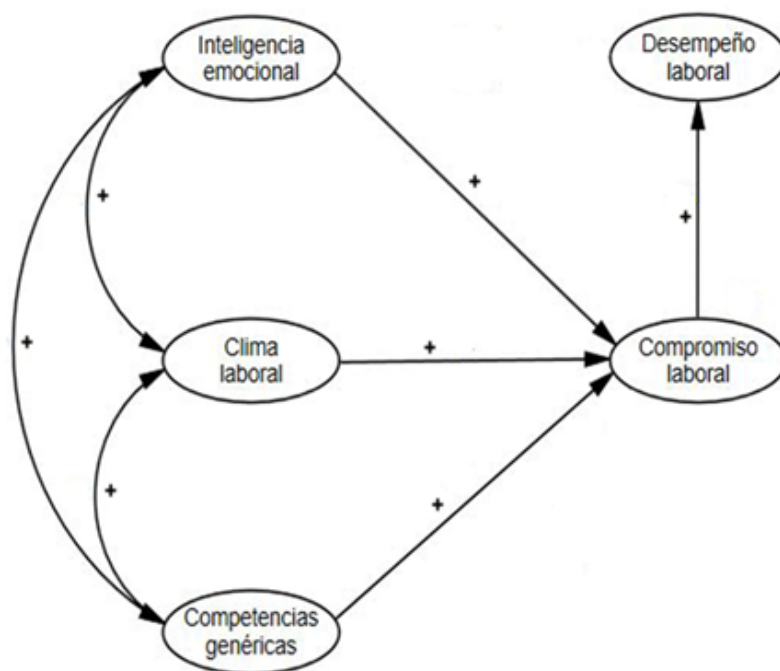


Figura 1. Modelo causal teórico: variables latentes influyentes sobre el compromiso y desempeño laboral.

Declaración del problema alternativo

El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del desempeño laboral, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico? (Figura 2).

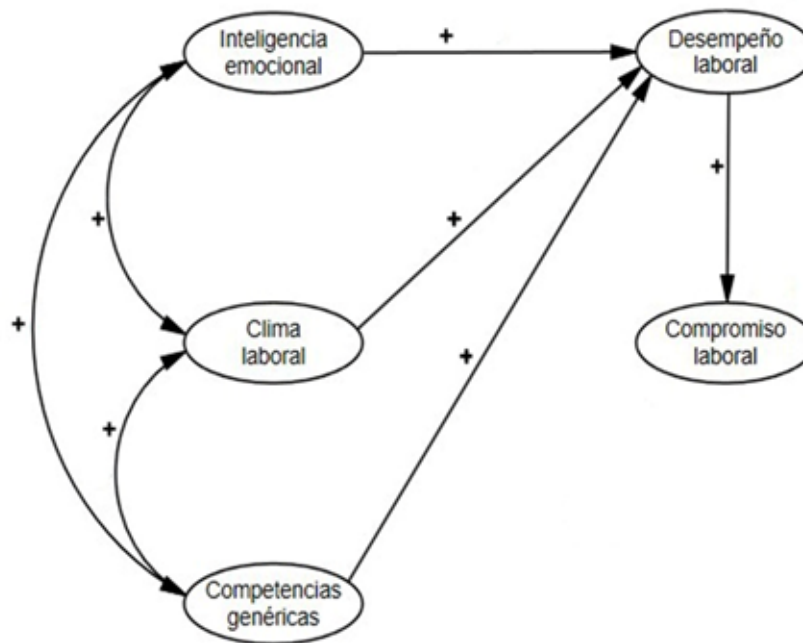


Figura 2. Modelo causal teórico alternativo: variables latentes influyentes sobre el desempeño y compromiso laboral.

Declaración del problema alternativo secundario

El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional es predictora en primer nivel del desempeño laboral y el compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel al grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel al clima laboral y al desempeño laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico? (Figura 3).

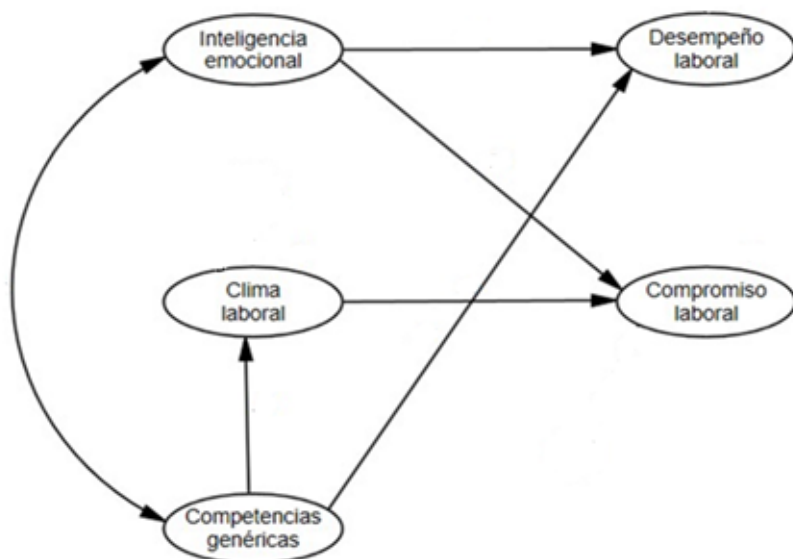


Figura 3. Modelo causal teórico alternativo secundario: variables latentes influyentes sobre el desempeño y compromiso laboral.

Para Hernández Sampieri et al. (2014), las hipótesis son propuestas tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables. En esta investigación se trazaron las siguientes hipótesis:

Hipótesis confirmatoria

El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso laboral, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México, tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Hipótesis alterna primaria

El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del desempeño laboral, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Hipótesis alterna secundaria

El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional es predictora en primer nivel del desempeño laboral y el compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel al grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel al clima laboral y al desempeño laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Hipótesis complementarias

En esta investigación también se plantearon las siguientes hipótesis complementarias:

H1: Existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de inteligencia emocional de los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

H2: Existe diferencia significativa en la percepción del grado de calidad del clima laboral de los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

H3: Existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas de los maestros de

las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

H4: Existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

H5: Existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de compromiso de los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

Metodología

Esta investigación fue de tipo empírica cuantitativa, transversal, descriptiva, exploratoria, explicativa, correlación y de campo.

La población del estudio fueron los maestros de instituciones educativas confesionales del norte de México representada por 42 planteles educativos agrupados en 11 asociaciones político-geográficas. La muestra estuvo representada por 205 maestros de una población total de 512 (ver Tabla 1). Para Triola (2009), la muestra comprende un subconjunto de miembros seleccionados de una población; Levin y Rubin (2004) dicen que la muestra es una fracción de los elementos de la población. Participaron 205 individuos que representan el 40% de los maestros de los 42 planteles educativos. La selección de los individuos en este estudio se realizó por conveniencia, es decir, se aprovechó la oportunidad de la facilidad de acceso a los profesores de cada uno de los planteles educativos por medio del congreso anual que llevan a cabo.

Se detalla a continuación la información pertinente para cada uno de los instrumentos.

Clima laboral

Se adoptó el instrumento grado de calidad del clima laboral elaborado por Paredes Saavedra (2011) y Ramón Meza Escobar, el cual consta de 20 variables observadas.

Inteligencia emocional

Se adaptó el instrumento elaborado por Hernández Galicia (2008) y Ramón Meza Escobar, eliminando nueve declaraciones que no resultaron pertinentes para ser aplicadas a esta población. El instrumento final quedó conformado por 24 variables observadas.

Tabla 1
Población de estudio

Asociación Político-geográfica	Planteles educativos	Población	Muestra
Baja California Norte	6	56	18
Baja California Sur	1	4	4
Chihuahua (Norte)	4	36	7
Coahuila	4	26	20
Jalisco	3	36	23
Nuevo León	5	85	47
Sinaloa	5	97	22
Sonora	7	79	25
Sonora (UN)	1	16	16
Tamaulipas Norte	2	50	7
Tamaulipas (Golfo)	4	27	16
Total	42	512	205

Fuente: Elaboración propia.

Competencias laborales genéricas.

Se utilizó la lista de competencias laborales genéricas del Proyecto Tuning, de 2007, desde la perspectiva de América Latina. La Primera Reunión General del Proyecto Tuning se realizó en Buenos Aires, Argentina, en el mes de marzo de 2005, donde las universidades elaboraron una lista de competencias genéricas con el propósito de encuestar a los académicos, estudiantes, graduados y empleadores de América Latina. La lista de competencias genéricas que sirvieron de referencia para efectos valorativos fueron las que se utilizaron en este instrumento.

Compromiso laboral

Se adoptó el instrumento elaborado por Méndez Cruz (2015) y Ramón Meza Escobar. El instrumento consta de 19 variables observadas.

Desempeño laboral

Se utilizó el instrumento para medir la autoevaluación del desempeño docente utilizado por una universidad; sin embargo, no existen registros de cómo se elaboró el instrumento técnicamente. Fue construido por personas expertas en elaboración de instrumentos y se ha aplicado durante varios años. El instrumento consta de 17 variables observadas.

Validez de constructo

En esta investigación se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez de los constructos inteligencia emocional, competencias laborales, clima laboral, compromiso laboral y desempeño laboral; los resultados se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Análisis factorial para validez de constructo

Instrumento	KMO > .6	Determinante Próximo a 0	P < .05	Varianza explicada
Inteligencia emocional	.858	7.379E-5	.000	50.17%
Clima laboral	.933	2.420E-006	.000	62.49%
Competencias laborales genéricas	.939	1.820E-009	.000	60.37%
Compromiso laboral	.931	5.946E-007	.000	66.78%
Desempeño laboral	.945	1.929E-005	.000	65.07%

Fuente: Elaboración propia.

La consistencia interna y coherencia de los constructos se evaluaron en esta investigación utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Todos los índices estadísticos arrojaron información para inferir que los instrumentos tienen una alta confiabilidad: (a) inteligencia emocional ($\alpha = .906$), (b) clima laboral ($\alpha = .940$), (c) competencias laborales genéricas ($\alpha = .952$), (d) desempeño laboral ($\alpha = .942$) y (e) compromiso laboral ($\alpha = .936$). Por lo tanto, los resultados estadísticos confirmaron la validez y la confiabilidad de los instrumentos de esta investigación.

Resultados

Los criterios que se utilizaron para evaluar la bondad de ajuste de los modelos confirmatorio y alternos se presentan en la Tabla 3. Los criterios de rechazo de las hipótesis nulas fueron de, al menos, cinco de los siete índices. En la misma tabla se muestra el criterio de rechazo según el índice referido.

Tabla 3

Índices de bondad de ajuste y criterios de referencia

Categoría	Estadístico	Abreviatura	Criterio
Medida de ajuste absoluto	Chi-Cuadrada	X ²	p mayor o igual que .05
	Chi-Cuadrada relativa/normada	X ² /gl	Menor o igual que 3.0
	Raíz del error cuadrático de la aproximación	RMSEA	Menor o igual que .08
Medida de ajuste incremental	Bondad de ajuste estadística	GFI	Mayor o igual que .90
	Índice de ajuste no normado	TLI	Mayor o igual que .90
	Índice de ajuste normado	NFI	Mayor o igual que .90
	Índice de ajuste comparativo	CFI	Mayor o igual que .90

Fuente: Elaboración propia.

Pruebas de hipótesis nulas

En esta sección se presentan los estadísticos resultantes de someter cada una de las hipótesis nulas al análisis multivariante. Se formularon y analizaron tres hipótesis nulas correspondientes a un modelo confirmatorio (MC), a un modelo alternativo primario (MAP) y a un modelo alternativo secundario (MAS). Para el análisis, cada una de las hipótesis fue sometida a las siguientes evaluaciones: (a) evaluación con totalidad de indicadores, (b) evaluación con reducción gradual de indicadores jerarquizados y (c) evaluación con principales indicadores jerarquizados.

Evaluación con totalidad de indicadores de los constructos

Esta evaluación consistió en considerar como variables observadas todos los indicadores de cada una de las variables latentes. La aportación de cada una de ellas fue la siguiente: (a) inteligencia emocional, con 24, (b) clima laboral, con 20, (c) competencias laborales genéricas, con 27, (d) desempeño laboral, con 17 y (e) compromiso laboral, con 19. En síntesis, la evaluación con totalidad de indicadores se conformó por 107 ítems.

Modelo confirmatorio

El modelo confirmatorio (MC), bajo la evaluación con totalidad de indicadores, presentó una estimación de 5778 momentos y 879 parámetros, por lo cual resultaron 4899 grados de libertad. La declaración de la hipótesis nula del modelo confirmatorio es la siguiente:

H0: El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso laboral, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Para el modelo confirmatorio se generaron dos ecuaciones, una para cada variable endógena: para desempeño laboral [$\eta_{DL} = (\beta_{CO,DL} * \eta_{CO})$] y para compromiso laboral [$\eta_{CO} = (\gamma_{IE,CO} * \xi_{IE}) + (\gamma_{CL,CO} * \xi_{CL}) + (\gamma_{CG,CO} * \xi_{CG})$]. En la Figura 4 se observaron las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral ($r = .319$, $p = .000$), clima laboral y competencias laborales genéricas ($r = .562$, $p = .000$) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas ($r = .505$, $p = .000$).

Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO} = .460$, $p = .000$), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO} = .421$, $p = .000$), competencias laborales genéricas con compromiso laboral ($\gamma_{CG,CO} = .123$, $p = .000$) y compromiso laboral con desempeño laboral ($\beta_{CO,DL} = .590$, $p = .000$). Los valores de la correlación múltiple cuadrática (R^2) de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral,

.643 y (b) para desempeño laboral, .348. El modelo confirmatorio obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 7476.001 y p igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.526, (c) RMSEA igual a .051, (d) GFI igual a .647, (e) NFI igual a .654, (f) CFI igual a .838 y (g) TLI igual a .813. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron con el criterio (χ^2/gl y RMSEA), mientras los restantes (p de χ^2 , GFI, NFI, CFI y TLI) no alcanzaron un buen ajuste. En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo confirmatorio en la evaluación con totalidad de indicadores no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo con los criterios preestablecidos en esta investigación.

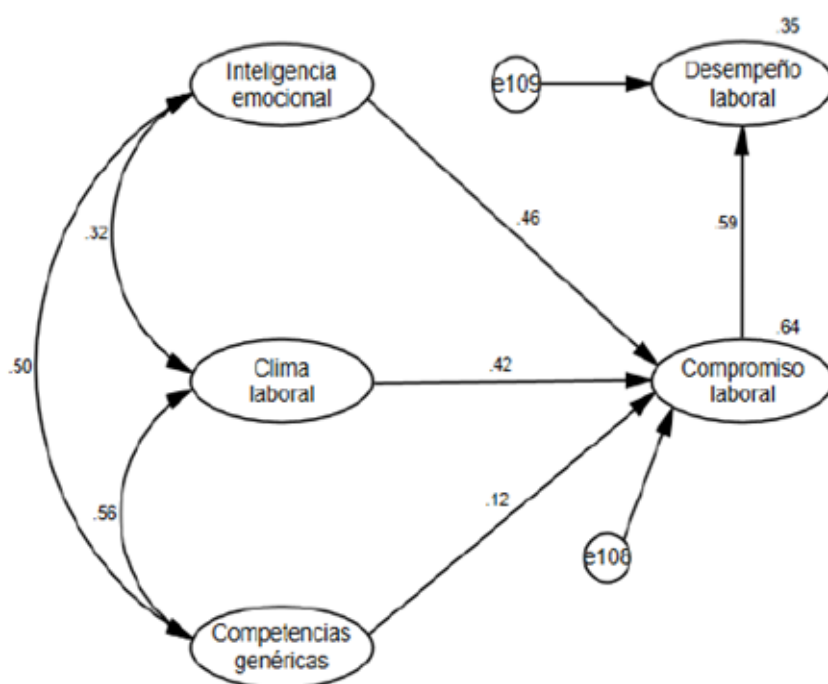


Figura 4. Modelo confirmatorio en la evaluación con totalidad de indicadores, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .051, CFI = .838, NFI = .654, GFI = .647, χ^2 = 7476.001, p = .000, χ^2/gl = 1.526, TLI = .813.

Modelo alternativo primario

El modelo alternativo primario (MAP), bajo la evaluación con todos sus indicadores, presentó una estimación de 5778 momentos y 879 parámetros, por lo cual resultaron 4899 grados de libertad. La declaración de la hipótesis nula del modelo alternativo primario es la siguiente:

H01: El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del desempeño laboral, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Para el modelo alternativo primario (ver Figura 5), se generaron dos ecuaciones; una para cada variable endógena: (a) para compromiso laboral [$\eta_{CO} = (\beta_{DL,CO} * \eta_{DL})$] y (b) para desempeño laboral [$\eta_{DL} = (\gamma_{IE,DL} * \xi_{IE}) + (\gamma_{CL,DL} * \xi_{CL}) + (\gamma_{CG,DL} * \xi_{CG})$]. En la Figura 5 se observan las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral ($r = .31$, $p = .000$), clima laboral y competencias laborales genéricas ($r = .563$, $p = .000$) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas ($r = .502$, $p = .000$). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL} = .24$, $p = .000$), clima laboral con desempeño laboral ($\gamma_{CL,DL} = .12$, $p = .000$), competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($\gamma_{CG,DL} = .61$, $p = .000$) y desempeño laboral con compromiso laboral ($\beta_{DL,CO} = .59$, $p = .000$). Los valores de la correlación múltiple cuadrática (R^2) de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .35 y (b) para desempeño laboral, .68.

El modelo alternativo primario obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 7453.827 y p igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.521, (c) RMSEA igual a .051, (d) GFI igual a .649, (e) NFI igual a .655, (f) CFI igual a .839 y (g) TLI igual a .814. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron con los criterios: (χ^2/gl y RMSEA); los restantes (p de χ^2 , GFI, NFI, CFI y TLI) no los cumplieron.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo alternativo primario en la evaluación con totalidad de indicadores no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo con los criterios preestablecidos en esta investigación.

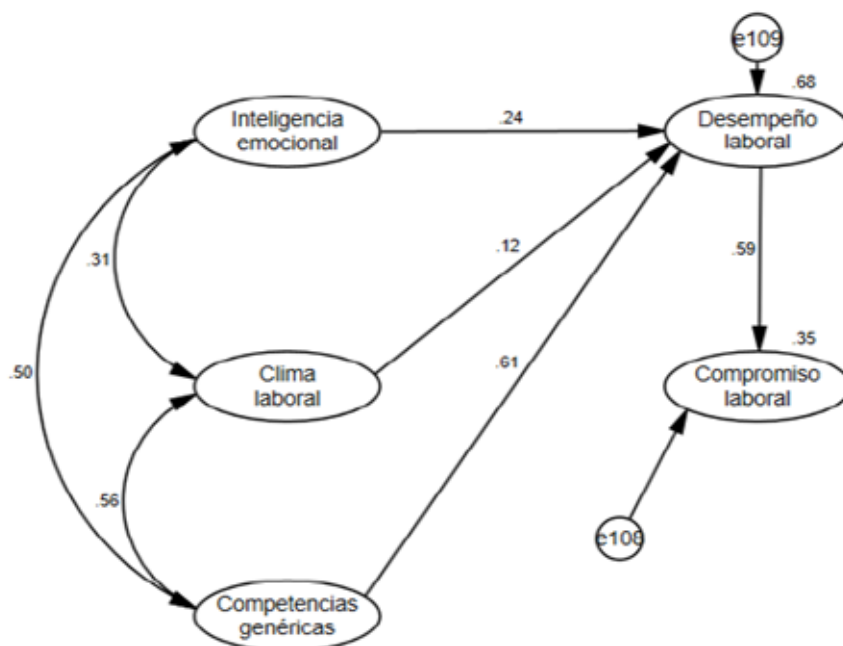


Figura 5. Modelo alternativo primario (MAP) en la evaluación totalidad de indicadores, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .051, CFI = .839, NFI = .655, GFI = .649, χ^2 = 7453.827, p = .000, χ^2/gl = 1.521, TLI = .814.

Modelo alterno secundario

El modelo alterno secundario (MAS), bajo la evaluación con la totalidad de sus indicadores, presentó una estimación de 5778 momentos y 878 parámetros, por lo cual resultaron 4900 grados de libertad. La declaración de la hipótesis nula del modelo altero secundario es la siguiente:

H02: El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional es predictora en primer nivel del desempeño laboral y el compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel al grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel al clima laboral y al desempeño laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

En la Figura 6 se observa la siguiente correlación positiva y estadísticamente significativa: inteligencia emocional y competencias laborales genéricas ($r = .52, p = .000$). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL} = .224, p = .000$), inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO} = .498, p = .000$), clima laboral con compromiso laboral ($\beta_{CL,CO} = .475, p = .000$), competencias laborales genéricas con clima laboral ($\gamma_{CG,CL} = .572, p = .000$) y competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($\gamma_{CG,DL} = .673, p = .000$). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .613, (b) para desempeño laboral, .659 y (c) para clima laboral, .327.

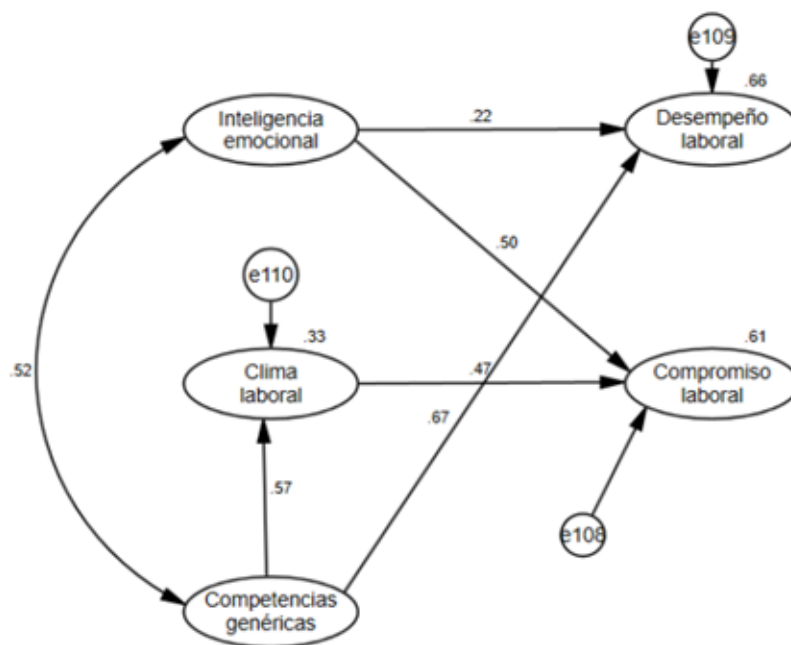


Figura 6. Modelo alternativo secundario con totalidad de indicadores, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .050, CFI = .845, NFI = .659, GFI = .651, $\chi^2 = 7369.498$, $p = .000$, $\chi^2/\text{gl} = 1.504$, TLI = .820.

El modelo alternativo secundario obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 7369.498 y p igual .000, (b) χ^2/gl igual a 1.504, (c) RMSEA igual a .050, (d) GFI igual a .651, (e) NFI igual a .659, (f) CFI igual a .845 y (g) TLI igual a .820. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron los criterios (χ^2/gl y RMSEA). Los restantes (p de χ^2 , GFI, NFI, CFI y TLI) no los alcanzaron. En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo alternativo secundario en la evaluación con la totalidad de sus indicadores no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo con los criterios preestablecidos en esta investigación.

Comparativa de los índices de bondad de ajuste

En la Tabla 4 se observa un concentrado de los resultados de los índices de bondad de ajuste, en la evaluación de los modelos con la totalidad de sus indicadores. Se visualiza que los tres modelos ($MC(\chi^2/gi) = 1.526$; $MAP(\chi^2/gi) = 1.521$ y $MAS(\chi^2/gi) = 1.504$) cumplen el criterio propuesto para la chi-cuadrada normada ($\chi^2/gi \leq 3.0$). De la misma forma, los tres modelos ($MC(RMSEA) = .051$; $MAP(RMSEA) = .051$ y $MAS(RMSEA) = .050$) cumplen con el criterio para el indicador RMSEA ($RMSEA \leq .07$).

Tabla 4

Índices de bondad de ajuste de los modelos con totalidad de indicadores

Indicadores	MC	MAP	MAS
X2	7476.001	7453.827	7369.498
p de X2	.000	.000	.000
X2/gi	1.526	1.521	1.504
RMSEA	.051	.051	.050
GFI	.647	.649	.651
TLI	.813	.814	.820
NFI	.654	.655	.659
CFI	.838	.839	.845
R2 DL	.350	.680	.660
R2 CO	.640	.350	.610

Fuente: Elaboración propia.

El modelo confirmatorio (MC) alcanzó dos criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. El modelo alternativo primario (MAP) alcanzó dos criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. El modelo alternativo secundario (MAS) alcanzó dos criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se infiere que el modelo que mejor ajuste presentó, para la evaluación con la totalidad de indicadores, es el modelo alternativo secundario (MAS), aunque se reconoce que los índices alcanzados no fueron suficientes, según los

criterios seleccionados, para poder rechazar la hipótesis nula. Se tomó la decisión de retener la hipótesis nula para cada uno de los tres modelos evaluados bajo la evaluación con la totalidad de indicadores de cada constructo.

Evaluación con reducción gradual de indicadores jerarquizados

Se procedió a eliminar gradualmente del modelo confirmatorio con su totalidad de indicadores, las variables observadas de menor jerarquía de cada variable latente, en lo que respecta al coeficiente estandarizado, con la finalidad de observar si el modelo obtenía un mejor ajuste. La declaración de la hipótesis nula, bajo la evaluación con reducción gradual de indicadores jerarquizados, es la misma que la realizada bajo la evaluación con la totalidad de indicadores.

El diagrama de secuencias utilizado en esta sección tiene las mismas correlaciones y relaciones de causalidad, entre los constructos, que el diagrama considerado en la evaluación con totalidad de indicadores, por lo cual resultaron las mismas ecuaciones estructurales.

Modelo confirmatorio

Primeramente, se eliminaron los cinco indicadores de menor jerarquía en cada variable latente. El constructo inteligencia emocional se evaluó con 19 ítems, clima laboral con 15 ítems, competencias laborales genéricas con 22 ítems, desempeño laboral con 12 ítems y compromiso laboral con 14 ítems. El total de ítems evaluados fue de 82. El modelo confirmatorio, bajo la evaluación de la primera reducción gradual de indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 3403 momentos y 538 parámetros, por lo cual resultaron 2865 grados de libertad. El modelo confirmatorio, bajo la primera reducción gradual de indicadores jerarquizados, presentó las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral (r

= .30, $p = .000$), clima laboral y competencias laborales genéricas ($r = .53$, $p = .000$) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas ($r = .49$, $p = .000$). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO} = .480$, $p = .000$), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO} = .38$, $p = .000$), competencias laborales genéricas con compromiso laboral ($\gamma_{CG,CO} = .13$, $p = .000$) y compromiso laboral con desempeño laboral ($\beta_{CO,DL} = .60$, $p = .000$). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .62, y (b) para desempeño laboral, .36.

El modelo confirmatorio en la evaluación con la primera reducción gradual de indicadores jerarquizados obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 4352.761 y p igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.519, (c) RMSEA igual a .50, (d) GFI igual a .692, (e) NFI igual a .710, (f) CFI igual a .872 y (g) TLI igual a .852. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron con los criterios. En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo confirmatorio en la primera reducción de indicadores jerarquizados no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo con los criterios preestablecidos en esta investigación.

Posteriormente, se procedió a eliminar los siguientes cinco indicadores de menor jerarquía de cada variable latente. El constructo inteligencia emocional se evaluó con 14 ítems, clima laboral con 10 ítems, competencias laborales genéricas con 17 ítems, desempeño laboral con 7 ítems y compromiso laboral con 9 ítems. El total de ítems evaluados fue de 57. Este modelo, bajo la evaluación de la segunda reducción gradual de indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 1653 momentos y 298 parámetros, por lo cual resultaron 1355 grados de

libertad. El modelo confirmatorio, bajo la segunda reducción gradual de indicadores jerarquizados presentó las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral ($r = .32$ y $p = .000$), clima laboral y competencias laborales genéricas ($r = .53$ y $p = .000$) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas ($r = .48$ y $p = .000$). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados que resultaron positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO} = .44$, $p = .000$), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO} = .41$, $p = .000$), competencias laborales genéricas con compromiso laboral ($\gamma_{CG,CO} = .11$, $p = .000$) y compromiso laboral con desempeño laboral ($\beta_{CO,DL} = .57$, $p = .000$). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .58, y (b) para desempeño laboral, .32. El modelo confirmatorio en la evaluación con la segunda reducción gradual de indicadores jerarquizados obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 2247.377 y p igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.659, (c) RMSEA igual a .057, (d) GFI igual a .748, (e) NFI igual a .758, (f) CFI igual a .884 y (g) TLI igual a .863. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron los criterios. En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo confirmatorio en la segunda reducción de indicadores jerarquizados no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo con los criterios preestablecidos en esta investigación. Por lo tanto, se procedió a realizar la evaluación bajo el siguiente método.

Comparativa de los índices de bondad de ajuste

En la Tabla 5 se observa un concentrado de los resultados obtenidos para los índices de bondad de ajuste, para la evaluación de modelos con indicadores jerarquizados. En la primera columna se hace referencia a los índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio con el total de indicadores, solo para efectos de comparación. Como se puede observar

en la Tabla 23, el modelo confirmatorio, aun con la eliminación de 10 indicadores de cada variable latente, no alcanzó los valores para los índices de bondad de ajuste establecidos como criterios para esta investigación.

Sin embargo, es evidente que cuantos menos indicadores tengan los constructos, el modelo se va aproximando a los criterios de ajuste. Por tal motivo se realizó la siguiente evaluación.

Tabla 5

Índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio con la reducción gradual de indicadores jerarquizados

Indicadores	MC Total indicadores	MC -5 indicadores	MC -10 indicadores
X2	7476.001	4352.761	2247
p de X2	.000	.000	.000
X2/gl	1.526	1.519	1.659
RMSEA	.051	.050	.057
GFI	.647	.692	.748
TLI	.813	.852	.863
NFI	.654	.710	.758
CFI	.838	.872	.884
R2 DL	.350	.360	.320
R2 CO	.640	.620	.580

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación con los principales indicadores jerarquizados de cada constructo

Esta evaluación consistió en considerar como variables observadas los siete indicadores, de cada variable latente, con mejor evaluación en los modelos de medida en lo que respecta al coeficiente estandarizado. En síntesis, la evaluación con indicadores jerarquizados de los constructos se conformó por 35 ítems. La declaración de las hipótesis nulas de los tres modelos, bajo la evaluación con indicadores jerarquizados, fue la

misma que la realizada en los tres modelos bajo la evaluación con la totalidad de indicadores. Los diagramas de secuencias utilizados en esta sección tienen las mismas correlaciones y relaciones de causalidad, entre los constructos, que los diagramas considerados en la evaluación con totalidad de indicadores, por lo cual resultaron las mismas ecuaciones estructurales.

Modelo confirmatorio

El modelo confirmatorio, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 630 momentos y 130 parámetros, por lo cual resultaron 500 grados de libertad. El modelo confirmatorio, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados presentó las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral ($r = .26$, $p = .000$), clima laboral y competencias laborales genéricas ($r = .46$, $p = .000$) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas ($r = .44$, $p = .000$). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO} = .38$, $p = .000$), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO} = .45$, $p = .000$), competencias laborales genéricas con compromiso laboral ($\gamma_{CG,CO} = .18$, $p = .000$) y compromiso laboral con desempeño laboral ($\beta_{CO,DL} = .56$, $p = .000$). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .59, y (b) para desempeño laboral, .31. El modelo confirmatorio en la evaluación con siete indicadores jerarquizados obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 787.961 y p igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.576, (c) RMSEA igual a .053, (d) GFI igual a .830, (e) NFI igual a .850, (f) CFI igual a .938 y (g) TLI igual a .926. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, se cumplieron cinco. En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo confirmatorio en la evaluación con siete indicadores jerarquizados

tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo con los criterios preestablecidos en esta investigación.

Modelo alternativo primario

El modelo alternativo primario, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 630 momentos y 130 parámetros, por lo cual resultaron 130 grados de libertad. El modelo alternativo primario, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, presentó las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral ($r = .25$, $p = .000$), clima laboral y competencias laborales genéricas ($r = .48$, $p = .000$) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas ($r = .42$, $p = .000$). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL} = .23$, $p = .000$), clima laboral con desempeño laboral ($\gamma_{CL,DL} = .17$, $p = .000$), competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($\gamma_{CG,DL} = .61$, $p = .000$) y desempeño laboral con compromiso laboral ($\beta_{DL,CO} = .58$, $p = .000$). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .34, y (b) para desempeño laboral, .68. El modelo alternativo primario obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 766.736 y p igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.533, (c) RMSEA igual a .051, (d) GFI igual a .832, (e) NFI igual a .854, (f) CFI igual a .943 y (g) TLI igual a .932. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, se cumplieron cinco. En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo alternativo primario en la evaluación con siete indicadores jerarquizados tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo con los criterios preestablecidos en esta investigación.

Modelo alternativo secundario

El modelo alternativo secundario, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 630 momentos y 129 parámetros, por lo cual resultaron 501 grados de libertad. El modelo alternativo secundario, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, arrojó la siguiente correlación positiva y estadísticamente significativa: inteligencia emocional y competencias laborales genéricas ($r = .45$, $p = .000$). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL} = .20$, $p = .000$), inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO} = .44$ y $p = .000$), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO} = .52$, $p = .000$), competencias laborales genéricas con clima laboral ($\gamma_{CG,CL} = .50$, $p = .000$) y competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($\gamma_{CG,DL} = .69$, $p = .000$). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .56, (b) para desempeño laboral, .64, y (c) para clima laboral, .25. El modelo alternativo secundario obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 706.496 y p igual a .000, (b) χ^2/gi igual a 1.410, (c) RMSEA igual a .045, (d) GFI igual a .840, (e) NFI igual a .865, (f) CFI igual a .956 y (g) TLI igual a .947. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, se cumplieron cinco, alcanzado un buen ajuste. En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo alternativo secundario en la evaluación con siete indicadores jerarquizados tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo con los criterios preestablecidos en esta investigación.

Comparativa de los índices de bondad de ajuste

En la Tabla 6 se observa un concentrado de los resultados obtenidos de los índices de bondad de ajuste, para la evaluación de los tres modelos

con indicadores jerarquizados.

Tabla 6

Índices de bondad de ajuste de los tres modelos con los siete indicadores jerarquizados

Modelo	χ^2	p de χ^2	χ^2/gl	RMSEA	GFI	TLI	NFI	CFI	R2 DL	R2 CO
MC	787.96	.000	1.576	0.053	0.830	0.926	0.850	0.938	.31	.59
MAP	766.73	.000	1.533	0.051	0.832	0.932	0.854	0.943	.68	.34
MAS	706.49	.000	1.410	0.045	0.840	0.947	0.865	0.956	.64	.56

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6 se visualiza que los tres modelos ($MC(\chi^2) = 787.96$; $MAP(\chi^2) = 766.73$ y $MAS(\chi^2) = 706.49$) cumplen el criterio propuesto para la chi-cuadrada ($\chi^2 \geq .05$). Los tres modelos ($MC(\chi^2/\text{gl}) = 1.576$; $MAP(\chi^2/\text{gl}) = 1.533$; $MAS(\chi^2/\text{gl}) = 1.410$) cumplen el criterio propuesto para la chi-cuadrada normada ($\chi^2/\text{gl} \leq 3.0$). Los tres modelos ($MC(\text{RMSEA}) = .053$; $MAP(\text{RMSEA}) = .051$ y $MAS(\text{RMSEA}) = .045$) cumplen el criterio propuesto para RMSEA ($\text{RMSEA} \leq .08$). Los tres modelos ($MC(\text{CFI}) = .938$; $MAP(\text{CFI}) = .943$ y $MAS(\text{CFI}) = .956$) cumplen el criterio propuesto para el CFI ($\text{CFI} \geq .90$). Los tres modelos ($MC(\text{TLI}) = .926$; $MAP(\text{TLI}) = .932$ y $MAS(\text{TLI}) = .947$) cumplen el criterio propuesto para el TLI ($\text{TLI} \geq .90$). En resumen, se encontró que el modelo confirmatorio alcanzó cinco criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. Se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula que dice:

H0: El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso laboral, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Por otro lado, el modelo alternativo primario alcanzó cinco criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. Se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula que dice lo siguiente:

H01: El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional es predictora en primer nivel del desempeño laboral y el compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel al grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel al clima laboral y al desempeño laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Por último, el modelo alternativo secundario alcanzó cinco criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. Se reconoce que en los tres modelos los índices alcanzados fueron suficientes (cinco de siete), según los criterios seleccionados, para poder rechazar la hipótesis nula. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se infiere que el modelo que mejor ajuste presentó, para la evaluación con siete indicadores jerarquizados, es el MAS. Se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula que dice:

H02: El modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros del grado de inteligencia emocional es predictora en primer nivel del desempeño laboral y el compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel al grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel al clima laboral y al desempeño laboral en las instituciones educativas confesionales del norte de México no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Además de las pruebas de hipótesis sobre los modelos estructurales, se proveen respuestas a las hipótesis complementarias que se formularon en el diseño de este estudio.

Hipótesis nulas complementarias

Basándose en los datos recopilados, los modelos explorados permiten la formulación de otras preguntas de investigación. En esta sección, se ofrecen los resultados de las pruebas de las hipótesis complementarias. La técnica estadística que se utilizó, para comprobar las hipótesis complementarias, es denominada análisis de varianza factorial, por lo cual en la siguiente sección se presentan los resultados encontrados.

Inteligencia emocional

La hipótesis nula complementaria (H01) expresa lo siguiente:

H01: No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de inteligencia emocional de los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F(27, 177) = 1.300$, $p = .175$) muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la variable inteligencia emocional. La autopercepción del grado de inteligencia emocional de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente ($p > .05$), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Clima laboral

La hipótesis nula complementaria (H02) expresa lo siguiente:

H02: No existe diferencia significativa en la percepción del grado de

calidad del clima laboral de los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F(27, 177) = .854$, $p = .676$) muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la variable clima laboral. La autopercepción del nivel del clima laboral de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente ($p > .05$), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Competencias laborales genéricas

La hipótesis nula complementaria (H03) expresa lo siguiente:

H03: No existe una diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas de los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F(27, 177) = 1.009$, $p = .459$) muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la competencias laborales genéricas. La autopercepción del grado de desarrollo de las competencias laborales genéricas de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente ($p > .05$), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Desempeño laboral

La hipótesis nula complementaria (H04) expresa los siguiente:

H04: No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F(27, 177) = 1.013$, $p = .453$) muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la variable desempeño laboral. La autopercepción del nivel de desempeño laboral de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente ($p > .05$), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Compromiso laboral

La hipótesis nula complementaria (H_{05}) expresa lo siguiente:

H_{05} : No existe una diferencia significativa en la autopercepción del nivel de compromiso de los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México según el género, los años de servicio, el nivel académico y el estado civil.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F(27, 177) = 1.421$, $p = .093$) muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la variable compromiso laboral. La autopercepción del grado de compromiso laboral de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente ($p > .05$), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Además de las hipótesis complementarias, se proveen respuestas a preguntas complementarias que se formularon en el diseño de este estudio.

Preguntas complementarias

En esta sección se presentan los resultados para determinar: (a) el grado de cumplimiento de cada una de las variables latentes involucradas en la investigación y (b) la media aritmética de los indicadores mejor

evaluados y aquellos que representan un desafío para mejorar.

Inteligencia emocional

Para responder la pregunta ¿cuál es el grado de inteligencia emocional autopercibido por los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México?, se estimaron los 24 indicadores que componen la variable inteligencia emocional, con una media aritmética igual a 6.24 y una desviación estándar igual a .48. Los valores indican que los maestros tienen una muy buena autopercepción del grado de inteligencia emocional. Los indicadores de la inteligencia emocional que obtuvieron una mejor media aritmética fueron las siguientes: (a) "Me gusta hacer las cosas bien hechas" ($\bar{X} = 6.55$, $DE = .65$), (b) "Reconozco la autoridad que tienen otros sobre mí" ($\bar{X} = 6.50$, $DE = .79$), (c) "Soy leal a mis valores" ($\bar{X} = 6.50$, $DE = .90$), (d) "Soy honesto" ($\bar{X} = 6.46$, $DE = .76$) y (e) "Me gusta ayudar a personas que se encuentran en dificultades" ($\bar{X} = 6.42$, $DE = .817$). Los indicadores de la variable inteligencia emocional que obtuvieron una media aritmética más baja y que representan una oportunidad para mejorar, fueron las siguientes: (a) "Mantengo la calma ante situaciones difíciles" ($\bar{X} = 5.82$, $DE = .879$), (b) "Mi forma de hablar es amable" ($\bar{X} = 6.04$, $DE = .756$), (c) "Sé adaptarme a los cambios que se requieren en el trabajo" ($\bar{X} = 6.06$, $DE = .823$), (d) "Me intereso en mis compañeros de trabajo con bajo estado de ánimo" ($\bar{X} = 6.10$, $DE = .875$) y (e) "Cumpló las promesas que hago" ($\bar{X} = 6.14$, $DE = .823$).

Clima laboral

Para responder la pregunta ¿cuál es el grado de calidad de clima laboral autopercibido por los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México?, se estimaron los 20 indicadores que componen la variable clima laboral, con una media aritmética igual a 5.08 y una desviación estándar igual a .900. Estos resultados indican que los evaluadores tienen una percepción buena respecto al grado de calidad del clima laboral en los planteles educativos. Los indicadores de la

variable clima laboral, que obtuvieron una mejor media aritmética fueron los siguientes: (a) "La moralidad del personal institucional" ($\bar{X} = 5.75$, $DE = .978$), (b) "La interrelación maestros alumnos" ($\bar{X} = 5.72$, $DE = .983$), (c) "La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo" ($\bar{X} = 5.58$, $DE = .923$), (d) "El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional" ($\bar{X} = 5.46$, $DE = 1.02$) y (e) "La observancia de las normas de conducta organizacionales" ($\bar{X} = 5.42$, $DE = 1.11$). Los indicadores de la variable clima laboral, que obtuvieron una media aritmética más baja y que representan una oportunidad para mejorar, fueron los siguientes: (a) "El nivel socioeconómico de los empleados" ($\bar{X} = 4.44$, $DE = 1.32$), (b) "La tecnología institucional" ($\bar{X} = 4.69$, $DE = 1.33$), (c) "El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo" ($\bar{X} = 4.76$, $DE = 1.28$), (d) "El procedimiento de selección de personal" ($\bar{X} = 4.82$, $DE = 1.52$) y (e) "El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales" ($\bar{X} = 4.82$, $DE = 1.33$).

Competencias laborales genéricas

Para responder la pregunta ¿cuál es el nivel de competencias laborales genéricas desarrolladas por los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México?, se estimaron los 27 indicadores que componen la variable competencias laborales genéricas, con una media aritmética igual a 5.65 y una desviación estándar igual a .73. Estos resultados indican que los maestros tienen una percepción entre buena y muy buena del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas. Los indicadores de la variable competencias laborales genéricas, que obtuvieron una mejor media aritmética fueron los siguientes: (a) "Conducta ética en su vida diaria" ($\bar{X} = 6.15$, $DE = .845$), (b) "Trabajar teniendo en cuenta las exigencias de calidad profesional" ($\bar{X} = 6.02$, $DE = .871$), (c) "Respeto por la diversidad cultural" ($\bar{X} = 5.98$, $DE = 1.176$), (d) "Responsabilidad social ciudadana" ($\bar{X} = 5.91$, $DE = .927$) y (e) "Capacidad de comunicación verbal" ($\bar{X} = 5.83$, $DE = .875$). Los indicadores de la variable competencias laborales genéricas, que obtuvieron una media aritmética más baja y

que representan una oportunidad para mejorar, fueron los siguientes: (a) "Capacidad de comunicación en un segundo idioma" ($\bar{X} = 4.22$, $DE = 1.623$), (b) "Habilidad para trabajar en contextos internacionales" ($\bar{X} = 5.25$, $DE = 1.362$), (c) "Capacidad para hacer crítica constructiva" ($\bar{X} = 5.38$, $DE = 1.034$), (d) "Capacidad para hacer investigación" ($\bar{X} = 5.45$, $DE = 1.073$) y (e) "Capacidad creativa" ($\bar{X} = 5.55$, $DE = 1.091$).

Desempeño laboral

Para responder la pregunta ¿cuál es el grado de desempeño laboral autopercebido por los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México?, se estimaron los 17 indicadores que componen la variable desempeño laboral, con una media aritmética igual a 5.98 y una desviación estándar igual a .66. Estos resultados indican que los maestros tienen una muy buena autopercepción del nivel de desempeño laboral. Los indicadores de la variable desempeño laboral, que obtuvieron una mejor media aritmética fueron los siguientes: (a) "La disposición que tengo para ayudar a los alumnos" ($\bar{X} = 6.35$, $DE = .806$), (b) "Las oportunidades que doy a mis alumnos para expresar sus opiniones" ($\bar{X} = 6.22$, $DE = .868$), (c) "El trato que doy a mis alumnos" ($\bar{X} = 6.17$, $DE = .942$), (d) "El dominio que tengo de las materias" ($\bar{X} = 6.12$, $DE = .804$) y (e) "La puntualidad para iniciar y terminar mis clases" ($\bar{X} = 6.10$, $DE = .823$). Los indicadores de la variable desempeño laboral, que obtuvieron una media aritmética más baja y que representan una oportunidad para mejorar, fueron los siguientes: (a) "El uso de materiales audiovisuales" ($\bar{X} = 5.59$, $DE = 1.088$), (b) "Las estrategias que utilizo para enseñar" ($\bar{X} = 5.70$, $DE = .819$), (c) "La calidad de las actividades complementarias en clases" ($\bar{X} = 5.85$, $DE = .793$), (d) "El ambiente de aprendizaje que promuevo en el aula de clases" ($\bar{X} = 5.91$, $DE = .742$) y (e) "El sistema de evaluación de mis cursos" ($\bar{X} = 5.91$, $DE = .870$).

Compromiso laboral

Para responder la pregunta ¿cuál es el grado de compromiso laboral que tienen los maestros de las instituciones educativas confesionales del norte de México?, se estimaron los 19 indicadores que componen la variable compromiso laboral, con una media aritmética igual a 5.71 y una desviación estándar igual a .96 que indican que los maestros tienen entre buena y muy buena autopercepción de su grado de compromiso laboral en los planteles educativos. Los indicadores de la variable compromiso laboral, que obtuvieron una mejor media aritmética fueron los siguientes: (a) "Soy feliz con el trabajo que realizo" ($\bar{X} = 6.35$, $DE = .987$), (b) "Estoy satisfecho(a) con mi trabajo" ($\bar{X} = 6.28$, $DE = .894$), (c) "Realizo con ética profesional todas mis tareas laborales" ($\bar{X} = 6.25$, $DE = .926$), (d) "Defiendo esta empresa cuando hablan injustamente de ella" ($\bar{X} = 6.24$, $DE = 1.00$) y (e) "Me entusiasma pertenecer a esta institución" ($\bar{X} = 6.24$, $DE = .954$). Los indicadores de la variable compromiso laboral, que obtuvieron una media aritmética más baja y que representan una oportunidad para mejorar, fueron los siguientes: (a) "Dejar esta empresa representaría una pérdida económica" ($\bar{X} = 4.15$, $DE = 1.887$), (b) "Suplo todas mis necesidades económicas con este trabajo" ($\bar{X} = 4.33$, $DE = 1.932$), (c) "Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo" ($\bar{X} = 4.89$, $DE = 1.537$), (d) "Mi trabajo es recompensado plenamente con los beneficios que recibo" ($\bar{X} = 5.23$, $DE = 1.529$) y (e) "Perdería mucho si dejo esta empresa" ($\bar{X} = 5.37$, $DE = 1.773$).

Discusiones

En la investigación realizada por Araujo y Leal Guerra (2010), cuyo propósito fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del nivel directivo de las instituciones de educación superior públicas del Estado Trujillo en Venezuela, se demostró la

existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas, concluyendo que cuanto más complejo es el trabajo, más necesaria es la inteligencia emocional. A su vez, Coronel Capacyachi y Ñaupari Rafael (2011) realizaron un estudio con la finalidad de explorar la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente en el aula. Los resultados permitieron concluir que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en el aula. En el presente estudio se encontró que la variable exógena inteligencia emocional resultó ser un predictor del constructo desempeño laboral, con una varianza explicada moderada del 22%. Los resultados están acordes con lo expresado por los teóricos arriba citados.

Por su parte, Salvador Ferrer y Morales Jiménez (2012) se interesaron por conocer el modo en que los componentes de la inteligencia emocional influyen en el compromiso de los trabajadores. Concluyeron que las dimensiones de la inteligencia emocional que influyen significativamente en el compromiso son claridad emocional y manejo de las emociones. En el presente estudio se encontró que la variable exógena inteligencia emocional resultó ser un predictor del constructo compromiso laboral, con una varianza explicada aceptable del 50%. Los resultados están acordes con lo expresado por los teóricos arriba citados.

Romero González y García Alcaraz (2011) realizaron un estudio cuyo objetivo fue identificar las principales competencias que los ingenieros consideran requeridas para desempeñarse en puestos administrativos. El estudio concluye que, a mayores conocimientos académicos y mejor preparación en sistemas de calidad, se tendrá un mejor entendimiento y se logrará el desempeño deseado en la empresa. En el presente estudio se encontró que la variable competencias laborales genéricas resultó ser un predictor del desempeño laboral, con una varianza explicada aceptable del 67%. Los resultados están acordes con lo expresado por los teóricos citados arriba.

Vásquez (2005, citado en Alvarado Nando, 2013) señala que, de acuerdo con una encuesta entre profesores, la ausencia de ciertas competencias genéricas propicia un clima laboral desalentador para la gestión académica exitosa. En el presente estudio se encontró que la variable competencias genéricas resultó ser predictora del constructo clima laboral, con una varianza explicada medianamente del 57%. Los resultados están acordes con lo expresado por los teóricos citados en esta sección.

Tormo Carbó y Osca Segovia (2011) realizaron un estudio con el propósito de analizar de forma exploratoria la relación del clima, el apoyo y el compromiso con la organización, examinando los efectos en algunas de sus dimensiones. El estudio concluye demostrando que hay una relación directa y positiva entre el clima laboral y el compromiso afectivo en sus diversas dimensiones. En el presente estudio se encontró que la variable clima laboral resultó ser un predictor del constructo compromiso laboral, con una varianza explicada moderada del 47%. Dichos resultados son acordes con lo expresado por los teóricos recién citados.

Conclusiones y recomendaciones

Debido a la naturaleza exploratoria de esta investigación, se probaron tres modelos: el modelo confirmatorio, el modelo alterno primario y el modelo alterno secundario. Los tres modelos presentaron índices de bondad de ajuste acordes al criterio establecido en esta investigación. Presentaron coeficientes estandarizados significativos y positivos, así como varianzas explicadas similares. Sin embargo, se reconoce que el modelo que mejor ajuste presentó fue el modelo alterno secundario. Por lo tanto, se decidió seleccionar este modelo para presentar la conclusión. Si los administradores de las instituciones confesionales del norte de México pusieran énfasis en procurar llevar a cabo acciones que permitan que los

maestros continúen desarrollando competencias como ética profesional, trabajo de calidad profesional, respeto por la diversidad cultural, responsabilidad social y habilidades de comunicación, podrían reflejarse resultados de mejora en el clima laboral y, a su vez, en el compromiso laboral. Si, además, se esforzaran por mantener en los maestros la lealtad a los valores, la honestidad, la empatía y el respeto, lograrían empleados comprometidos y con altos niveles de desempeño laboral.

Para los directivos de las instituciones educativas confesionales del norte de México

1. Mejorar o replantear los esquemas de remuneración o recompensa que incentiven a los maestros hacia la competitividad y gestionen el alto rendimiento, ya que esto tendrá un impacto positivo en el compromiso laboral.
2. Desarrollar o mejorar el plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo, tales como técnicas de enseñanza, habilidades de investigación y habilidades lingüísticas que permitan incursionar en contextos internacionales, de tal manera que los empleados perciban el interés de la administración en esta área y se vea reflejado en una mejoría del nivel profesional y, por ende, del clima laboral.
3. Analizar el procedimiento de selección de personal con el objetivo de mejorar las prácticas que puedan influir negativamente en dicho proceso.
4. Fomentar un sano equilibrio entre el trabajo y el logro de los objetivos personales de los maestros, ya que esto ayuda a mantener la fuerza de trabajo productiva y a retener a los mejores empleados.
5. Promover cursos de desarrollo de las potencialidades humanas que contribuyan a un mejor clima laboral y a un pleno crecimiento integral de los empleados.

Para futuras investigaciones

1. Formular un nuevo modelo estructural donde se contemplen nuevos constructos para medir el desempeño y el compromiso laboral.
2. Replicar el estudio en la misma población, en un periodo de tiempo considerable con el propósito de comparar los resultados obtenidos en ambos estudios.
3. Explorar con mayor profundidad la relación entre los constructos desempeño laboral y compromiso laboral.
4. Investigar con mayor análisis matemático el efecto, en el ajuste de los modelos estructurales, de la cantidad de constructos e indicadores.

Bibliografía

- Alvarado Nando, M. (2013). Formación por competencias: una perspectiva latinoamericana. México: Palibrio.
- Araujo, M. C. y Leal Guerra, M. (2010). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 4(2), 132-147.
- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45. doi:10.5539/ies.v8n1p38
- Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2). doi:10.15345/iojes.2015.02.007
- Boyatzis, R. (1982). The competent manager. New York: Wiley.
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. (5 ed.). México: Trillas.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546. doi:10.2307/2391809
- Cabello, R., Ruiz-Aranda, D. y Fernández-Berrocal, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(1), 41-49. <http://aufop.com/aufop/>

revistas/arta/digital/145/1346/

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9 ed.). México: McGraw Hill.

Coronel Capacyachi, E. y Ñaupari Rafael, F. (2011). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. Apuntes de Ciencia y Sociedad, 1(1), 27-31. doi:10.18259/acs.2011006

Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. Madrid: Kairós.

Goleman, D. (1996). La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual. España: Vergara.

Güell, M. (2013). ¿Tengo inteligencia emocional? España: Espasa.

Hernández Galicia, E. I. (2008). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias citrícolas de Montemorelos (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. (6 ed.). México: McGraw Hill.

Levin, R. y Rubín, D. (2004). Estadística para administración y economía. (7 ed.). México: Pearson.

Lévy-Leboyer, C. (2003). Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona, España: Gestión 2000.

Mañas Rodríguez, M. A., González Roma, V. y Peiró Sillas, J. M. (1999).

El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias. España: Universidad de Almería.

Marchant Ramírez, L. (2007). Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional. Viña del Mar, Chile: Universidad de Viña del Mar. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2007a/223/>

Méndez Cruz, A. (2015). Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque Eco Arqueológico en México (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, Nuevo León, México.

Meyer J. P. y Allen N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. New York: Sage.

Milkovich, G. y Boudrem, T. (1994). Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia. Colombia: Norma.

Moos, R. H. e Insel, P. M. (1974). The work environment scale. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.

Paredes Saavedra, M. (2011). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral de la Universidad de Morelos (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, Nuevo León, México.

Proyecto Tuning. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

Rábago López, E. (2010). Gestión por competencias: un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial. España: Netbiblo.

Robbins, S. P. (1998). La administración en el mundo de hoy. México:

Pearson.

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. (10 ed.). México: Pearson.

Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico organizacional. Chile: Alfaomega.

Romero González, J. y García Alcaraz, J. L. (2011). Valoración subjetiva de los atributos que los ingenieros consideran requerir para ocupar puestos administrativos. Un estudio en empresas maquiladoras de Ciudad Juárez. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16(48), 195-219.

Salvador-Ferrer, C. M. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46(2), 255-260.

Salvador-Ferrer, C. M. y Morales Jiménez, J. (2012). Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos: estudio de diferencias individuales según sexo y edad. *Alternativas en Psicología*, 16(27), 89-106.

Tejada Fernández, J. (2000). Estrategias didácticas para adquirir conocimientos. *Revista Española de Pedagogía*, 217, 491-513.

Tormo Carbó, G. y Osca Segovia, A. (2011). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso con la organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213-226. doi:10.5093/trZ011v27n3a5

Triola, M. (2009). Estadística. (9 ed.). México: Pearson.