



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencias psicométricas de la escala compromiso organizacional (ECO) en docentes del Distrito de Chimbote, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Psicología**

**AUTORES:**

De La Cruz Villalobos, Eduardo German ([orcid.org/0000-0002-9963-2221](https://orcid.org/0000-0002-9963-2221))

Honores Echevarria, Lucia Veronica ([orcid.org/0000-0002-6524-5143](https://orcid.org/0000-0002-6524-5143))

**ASESOR:**

Dr. Alva Olivos, Manuel Antonio ([orcid.org/0000-0001-7623-1401](https://orcid.org/0000-0001-7623-1401))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme las fuerzas todos los días de seguir adelante con esta meta.

A mis padres, quienes estuvieron presente y creyeron en mí, me brindaron su apoyo en todo este proceso, quienes me motivaron a seguir adelante en mis metas, son una pieza clave en mi vida y formación académica.

A mis familiares y amigos que estuvieron a mi lado durante este proceso, brindándome su apoyo y aliento.

**De la Cruz Villalobos Eduardo Germán**

A Dios por darme las fuerzas, la voluntad y salud para poder cumplir con este prime objetivo de mi vida.

A mis padres Veronica Echeverria Rios y Dick Honores Llerena, gracias por confiar en mí, por nunca dejarme sola a pesar de mis errores ustedes estuvieron ahí presentes, son mi motivación de cada día, este Título es para ustedes, ya que sin ustedes no lo hubiera logrado los amo.

También va dedicado para mi tía Selena Echevarria Rios, quien es como mi segunda madre, quien jamás dejo de confiar en mí y siempre estuvo orgullosa cada logro, gracias por enseñarme a jamás rendirme.

Y sin dejar atrás a mis demás familiares, amigos y docentes que estuvieron presente en cada paso de mi carrera y que confiaron en mí, gracias infinitas.

**Honores Echevarria Lucia Veronica**

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios, quien mediante la fe me permitió superar las adversidades. A mi madre quien me apoyó en todo momento hasta el final, que por ella he logrado llegar donde estoy.

A mi asesor de Proyecto de Investigación Dr. Alva Olivos Manuel Antonio y al Lic. Zavaleta Temple Felipe Alejandro quienes fueron una guía y dedicaron su tiempo en apoyar nuestro desarrollo como profesionales.

**De la Cruz Villalobos Eduardo Germán**

Agradezco primero que nada a Dios, por darme fuerzas y salud para cumplir con cada objetivo. A mis padres por todo el apoyo que me dan día a día.

A mi asesor de proyecto de investigación al Dr. Alva Olivos Manuel Antonio y a mi amigo Lic. Zavaleta Temple Felipe Alejandro quienes fueron una guía y dedicaron todo su tiempo.

**Honores Echevarria Lucia Veronica**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVA OLIVOS MANUEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Evidencias Psicométricas de la Escala Compromiso Organizacional (ECO) en docentes del Distrito de Chimbote, 2023", cuyos autores son HONORES ECHEVARRIA LUCIA VERONICA, DE LA CRUZ VILLALOBOS EDUARDO GERMAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 31 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVA OLIVOS MANUEL ANTONIO DNI: 32906833 ORCID: 0000-0001-7623-1401	Firmado electrónicamente por: MALVAOL el 04-02- 2024 02:23:45

Código documento Trilce: TRI - 0736535





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, DE LA CRUZ VILLALOBOS EDUARDO GERMAN, HONORES ECHEVARRIA LUCIA VERONICA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Evidencias Psicométricas de la Escala Compromiso Organizacional (ECO) en docentes del Distrito de Chimbote, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
HONORES ECHEVARRIA LUCIA VERONICA <b>DNI:</b> 75133734 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6524-5143	Firmado electrónicamente por: LHONORESE97 el 04-02-2024 19:37:24
DE LA CRUZ VILLALOBOS EDUARDO GERMAN <b>DNI:</b> 72446265 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9963-2221	Firmado electrónicamente por: EDEL95 el 04-02-2024 19:41:06

Código documento Trilce: INV - 1541634



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR / AUTORES.....	v
INDICE DE CONTENIDOS .....	vi
INDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	9
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	9
3.2. Variables y Operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	11
3.6. Método de análisis de datos .....	12
3.7. Aspectos éticos .....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN .....	18
VI. CONCLUSIONES .....	22
VII. RECOMENDACIONES .....	23
REFERENCIAS .....	24
ANEXOS.....	30

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	13
Estadísticos descriptivos y coeficiente de correlación del ECO .....	13
Tabla 2 .....	14
Índices de ajuste global (n=380).....	14
Tabla 3 .....	15
Cargas factoriales estandarizadas (n=380) .....	15
Tabla 4 .....	17
Estadísticos de consistencia interna del ECO .....	17

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1.....	16
Cargas factoriales estandarizadas del modelo M11-3 (n=380).....	16



## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar las evidencias psicométricas de la Escala Compromiso Organizacional (ECO) en docentes del distrito de Chimbote. La metodología estuvo conformada por tipo de investigación aplicada, cuantitativa, de diseño instrumental. Para el presente trabajo, se consideraron docentes de Chimbote, edades entre 25 a 50 años. El tamaño de la muestra estuvo compuesto por 380 docentes. Respecto a los resultados la validación interna correlación ítem-test, las cargas factoriales para los 3 factores son aceptables ( $>.40$ ); como también, la validación de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC), los índices de ajuste global cumplen con los valores aceptables ( $X^2/gf=11.29$ ,  $RMSEA=.165$ ,  $SRMR=.095$ ,  $CFI=.964$ ,  $TLI=.958$ ); por último, la confiabilidad utilizando consistencia interna mediante el coeficiente omega, los valores son mayor a  $.80$  de lo cual se consideran adecuadas. En conclusión, la investigación presentó un aporte relevante desde un punto de vista metodológico, psicométrico obteniendo adecuada confiabilidad y validez del instrumento ECO.

**Palabras clave:** compromiso organizacional, docentes, Chimbote, psicometría.

## ABSTRACT

The objective of this work was to determine the psychometric evidence of the Organizational Commitment Scale (ECO) in teachers from the Chimbote district. The methodology was made up of a type of applied, quantitative, instrumental design research. For this work, teachers from Chimbote, ages between 25 and 50 years old, were considered. The sample size was made up of 380 teachers. Regarding the results of the internal validation ítem-test correlation, the factor loadings for the 3 factors are acceptable ( $>.40$ ); As well as, the validation of the construct through confirmatory factor analysis (CFA), the global adjustment indices meet the acceptable values ( $\chi^2/df=11.29$ , RMSEA=.165, SRMR=.095, CFI=.964, TLI= .958); Finally, the reliability using internal consistency through the omega coefficient, the values are greater than .80, which is considered adequate. In conclusion, the research presented a relevant contribution from a methodological and psychometric point of view, obtaining adequate reliability and validity of the ECO instrument.

**Keywords:** organizational commitment, teachers, Chimbote, psychometrics

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el presente se hace claro que el equipo directivo de las instituciones educativas tiene una gran responsabilidad para administrar a las personas que atienden una necesidad amplia como es la educación, puesto que necesitan crear estrategias que permitan y faciliten el trabajo claro y colaborativo de los docentes para alcanzar las metas de la organización, incluidos en documentos administrativos, a corto y largo plazo (Estrada y Mamani, 2020).

Por ende, el impacto que tiene un instituto educativo en el docente debe enfocarse en el crecimiento individual y general de la misma institución, adicional de buscar ampliar y entender las nuevas formas de incrementar la productividad y lograr un mejor crecimiento en el tiempo (Cuesta et al., 2018)

Se puede apreciar que los recursos humanos son mejor administrados, en países con economías en crecimiento; por otro lado, desde un enfoque nacional, hay más preocupación por los recursos, ahora llamados asistentes; por ejemplo, en nuestro país, en las organizaciones privadas y públicas, es necesario analizar los niveles de desempeño que desarrollan las personas a través del departamento que gestiona la salud de los empleados, con el fin de evaluar las necesidades y requerimientos de los empleados para tener éxito, plena satisfacción laboral, compromiso con las metas de la empresa y con ello incrementar el crecimiento de la organización (Chuquisengo, 2018).

Descrito lo anterior se puede aclarar que el empleado representa una serie de intereses para la empresa u organización para la que trabaja; es decir, el grado en que se alinean con la empresa, de tal modo que afecta su desempeño o favorece a la productividad (Llapa-Rodríguez et al., 2009).

Por lo tanto, si el docente, determina que el instituto donde se encuentra laborando no es el adecuado para él, surgiría una falta de compromiso propio y a su institución y esto afectaría a su gestión, actitud y/o carácter del individuo. En el ámbito educativo, esto puede afectar significativamente su desempeño en el aula, así como el desempeño de los estudiantes y en el desarrollo profesional del docente. Así mismo, existe la posibilidad que afecte su prestigio como profesional y en la institución que pueden ser observadas en tardanzas o ausentismos sin justificación conllevando a un despido. Finalmente, a nivel

personal, puede afectar el nivel de autoestima, generar cuadros de ansiedad y en ocasiones aumentar las probabilidades de aparición de síntomas psicosomáticos (Duche et al., 2019).

Por lo tanto, se hace visible la importancia de observar los signos de insatisfacción que presentan los docentes ya sea hacia su institución como prevención de futuras problemáticas.

Planteada la problemática se hace evidente la importancia de analizar la problemática del tema de compromiso organizacional, y en el presente trabajo se realizará mediante el enfoque psicométrico. Por ejemplo, la Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA), creada a partir de 10 ítems, examina y evalúa el compromiso con el trabajo con sentimientos positivos sobre sus resultados y la implicación personal en las actividades laborales (Evers et al., 2013).

Junto con la Batería de Evaluación de la Personalidad Emprendedora (BEPE) de 80 ítems, que evalúa 80 aspectos de la personalidad emprendedora: Autonomía, independencia, creatividad, locus de control interno, meta de logro, entusiasmo, tolerancia al estrés y asunción de riesgos (Cuesta et al., 2018).

Si bien es cierto, las dimensiones anteriores examinan el cambio propuesto, sin embargo, del último estudio, la Escala de Compromiso Organizacional (ECO), creada por Meyer y Allen (1997), validada por Neira Maricruz, Aliaga Bryan, Burgos Victor, Alvarez Víctor en el año 2020 en el contexto social de Lima, Perú. Por esta razón, se procede a seleccionar este cuestionario para ser empleado en la presente investigación.

Es necesario tener buenos líderes y una cultura de valor y respeto, equidad e igualdad en las organizaciones; por lo tanto, ya se cuenta con una herramienta comprobada en la coyuntura social actual, por ello, para entender el propósito de la investigación, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los valores psicométricos de la Escala Compromiso Organizacional en docentes de Chimbote (ECO)?

Por lo tanto, este estudio se justifica en su nivel teórico, considerando la importancia de obtener información del marco teórico sobre las variables del compromiso organizacional con el fin de mostrar la posibilidad de contar con un recurso sólido y confiable para la comunidad chimbotana.

A nivel metodológico, ya que, para contar con una herramienta validada y adaptarse a las condiciones nacionales, el presente estudio tiene la meta de llegar a tener los datos psicométricos de la escala ECO (Escala de Compromiso Organizacional). Además, este estudio servirá como referencia para futuros estudios que se centren en culturas similares u otros contextos nacionales.

Se justifica por su nivel social, porque el estudio tiene un alcance psicométrico que favorecerá al contexto Chimbotano cuenta con un instrumento válido y confiable para su aplicación.

Finalmente, se justifica por su nivel práctico, ya que brindará a la comunidad científica contar con una herramienta válida y leal para su uso y poder aplicarlo en el ámbito clínico, educativo, organizacional, entre otros.

Para finalizar, se elaboró el propósito global: estimar las evidencias psicométricas del instrumento ECO en docentes del distrito de Chimbote. También, se plantearon los propósitos secundarios: a) Establecer validación interna correlación ítem–test; b) Establecer validación de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC); c) Establecer confiabilidad utilizando consistencia interna mediante el coeficiente omega.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes, a nivel nacional, Vilcarromero et al. (2020) el objetivo fue validar (ECO) entre docentes de diferentes instituciones de la UGEL, Lima-Perú. La muestra estuvo conformada por 102 docentes de diferentes I.E. de las UGEL Chaclacayo. Dimensiones: compromiso, compromiso de continuidad, compromiso conductual en 18 ítems. Alfa de Cronbach para toda la herramienta  $\alpha = .91$ ;  $\alpha = .76 / .79 / .76$  para cada sub escala. Para comprobar la homogeneidad, KMO dando un valor aceptable .92,  $X^2=670.524$ ,  $gl=153$ ,  $p < .001$ , para el primer factor, carga factorial .67 a .69, el segundo factor .83 a .56, el tercer factor .72 a .67, lo que muestra alta significancia ya que es mayor a 0.4, cumpliendo la tarea de determinar si están fuertemente vinculados, como predice la teoría.

Pajuelo (2019) en su trabajo nos muestra que su objetivo fue establecer las evidencias psicométricas de ECO en educadores de I.E.P. Este estudio se llevó a cabo con 410 educadores en Puente Piedra en Lima, Perú, miembros de 14 instituciones privadas, 121 hombres y 289 damas, con las edades de 20 a 60 años; para determinar la demografía de las organizaciones que participan en este estudio. Esta investigación tiene un diseño del tipo de tecnología psicométrica, con un método cuantitativo; Se definió la confiabilidad interna análisis factorial (AFE y AFC), demostrando con los datos la consistentes con la estructura de medición original y la teoría de explicación. La confiabilidad también se definió por consistencia interna utilizando los índices alpha y omega, puntuaciones inferiores a .816 en el coeficiente alfa; .856 en coeficiente omega. También, se analizaron las medidas estándar, ya que, teniendo en cuenta el género y la edad, no mostró significación ( $p > .05$ ) para las medidas directas. Se determinó que ECO, la versión en español, cuenta con herramientas psicométricas válidas para su uso en estudios de casos de la zona de Puente Piedra.

Jiménez (2018) su objetivo fue estimar las evidencias psicométricas del ECO en los empleados del municipio de Trujillo, con una muestra de 350 empleados. El análisis factorial confirmatorio informó cargas factoriales entre .37 y .56, y los factores 13 y 15 también informaron cargas factoriales por debajo de .40; términos generales del acuerdo:  $X^2/df$  de 3.38 registra un valor

por debajo de 4, lo que se configura como un buen ajuste del modelo; la tasa de error de .118 es mayor que .08. Sin embargo, el índice de consistencia GFI de .945 y el índice de consistencia AGFI ajustado de .930 superan ambos .90; índice económico sin ajustar .882 y ajustado .771. La confiabilidad se determinó utilizando el factor omega de confiabilidad, que se calcula como un punto, y utilizando el intervalo de confianza de 95%, representa el factor omega con un valor de .82, que indica la confiabilidad de la calificación ECO.

En relación a los antecedentes locales, Mariluz y Méndez (2022) su propósito fue confirmar las propiedades psicométricas de ECO para comerciantes en la localidad de Chimbote. Una muestra de 471 trabajadores introducidos a la escala ECO, versión en español por Arciniega y González en 2006. Se encontró lo siguiente: El análisis factorial confirmatorio encontró la importancia de encontrar un acuerdo estadístico  $GFI=.88$ ,  $RMSEA=.085$ ,  $SRMR=.066$  y  $CFI=.85$ . y correlación de análisis de contenido con puntajes que van de .32 a .62. Por otro lado, la confiabilidad se determinó con base en la consistencia interna y se confirmó con números de ( $\omega = .73$  a  $.78$ ) utilizando el coeficiente Omega, que se considera aceptable. La conclusión del estudio muestra que el instrumento representa indicadores de propiedades psicométricas aceptables.

Por otro lado, al hacer una teoría de la diversidad, Chiavenato (1992) define el Compromiso Organizacional (CO) que es investigar y conocer el pasado y el presente de la empresa, y el conocer y el compartir de los objetivos con todos los empleados de la misma.

Meyer y Allen (1997) describen al CO como un estado de ánimo expresado por la conexión que mantienen el empleado y la organización” (p. 11). Cuál es la relación del empleador con la compañía por la cual trabaja.

Robbins (1998) establece el CO como el momento en que un empleado se siente agradecido con la cooperación para la que trabaja, por sus objetivos e intereses.

Betanzos y Paz (2007) definen el CO como la parte en la que el comportamiento de los empleados demuestra su estimación y alegría con la compañía con la que trabajan, que esa actitud es buena para la empresa y que pueden lograr las metas.

Torres y Díaz (2012) consideran el CO como un conjunto de comportamientos relacionados con el trabajo que dependen de la identidad que siente el empleado con su organización, cómo trabaja y por qué permanece en la organización.

En cuanto a los procesos que conducen al CO, se describen a continuación: a) el tipo de trabajo en que el trabajador tiene mayor responsabilidad en relación con sus funciones; b) el tipo de recompensa, basado en la idea de que todo empleado que coopera recibe beneficios colectivos; c) oportunidades de trabajo, si el empleado obtiene más oportunidades de trabajo, tendrá menos razones para dejar la organización; d) nuevas relaciones interpersonales, los trabajadores sienten que son tratados de la mejor manera, se integran fácilmente a la organización; e) Características personales, existen varios aspectos, como el género, la edad y la experiencia laboral (Villa, 2005).

Asimismo, al mencionar el CO también es necesario explicar el término voluntariado en las organizaciones, que cuenta con tres aspectos: a) compromiso práctico, que se centra en la relación del empleado con la empresa en la que reside, y su identidad con ella; b) Consejo para continuar, este apartado muestra la conciencia de los trabajadores, para unirlos porque el tema de la separación de la organización involucra un dinero que no quieren llevar; por eso, eligen quedarse en la empresa porque les gusta mucho, no porque lo quieran; c) Cumplimiento de los requisitos legales. Esta sección trata del concepto de una obligación continua. En esta etapa, los empleados que muestran un alto compromiso con su organización como su trabajo se quedan en la empresa, pero en realidad no quieren continuar con su rol personal. (Meyer y Allen, 1991).

Brief y Algag (1980) realizan las primeras investigaciones sobre las relaciones de las temáticas que involucran a las empresas como la ausencia, rendimiento, incidentes, compromiso y las rotaciones de personal.

Existen elementos para describir o explicar el buen comportamiento en una corporación, por ejemplo, el cambio organizacional, la cultura y el clima. Esto repercutirá directamente en la naturaleza de las condiciones socio sanitarias, la motivación, el sentido de pertenencia y la identidad con el lugar



de trabajo, todo lo cual incrementará la eficiencia y eficacia en el resultado de las metas planteadas por la organización (Molina et al., 2016).

Tilly (1991) explora sobre las posibles alteraciones e influencias sobre la percepción que tiene el empleado frente a su centro laboral como puede ser el tiempo de laboro, ya sea tiempo parcial o tiempo completo.

En este sentido, para que cada empresa funcione de manera efectiva, debe existir un ambiente de trabajo armonioso, por lo que es necesario enfocarse en los factores psicológicos que inciden en el crecimiento de los empleados, relacionados con sus sentimientos entre ellos, sobre dentro del ambiente laboral; de igual manera, también significa una relación con su lugar de trabajo, con su comunidad y responsabilidades (Galicia et al., 2017).

En el caso de métodos múltiples, la estimación del compromiso organizacional se basa en tres medidas diferentes: a) Un intercambio donde el compromiso de la organización es el fruto del intercambio de beneficios y aportes entre la corporación y el empleador, de modo que el empleador combine los beneficios que le brinda la empresa y el trabajo, como una obligación para que la empresa continúe trabajando; b) psicología, el CO tiene 3 componentes, la identidad de la persona con las metas y validación de la compañía; el deseo de apoyar a la compañía a lograr sus objetivos y el deseo de pertenecer a la compañía; c) correspondencia entre valores individuales y organizacionales (Varona, 1993).

Meyer y Allen (1998, citado en Frías, 2014) analizaron la relación entre el comportamiento organizacional y el CO donde concluyeron que el valor agregado al conocimiento de cada empleado aumenta el compromiso con la organización para la que trabaja.

Doug y Fred (2006) el logro a nivel individual, organizacional ahora requiere competencia humana. Sin embargo, Blanchard y O'Connor (2005) hablan de un argumento controvertido, ya que la búsqueda de la ética y los valores conducirá a las ganancias y la competencia a través de las buenas prácticas.

Davies y Newsrom (1999) afirman que una de las obligaciones más importantes de la compañía es que el colaborador se comprometa con lograr

las metas de la empresa en la forma en que emplee sus esfuerzos de manera efectiva y con ganas de continuar en la organización.

Respecto a la teoría clásica de los test (TCT), según Tornimbeni et al. (2008), las propiedades psicométricas se componen de dos elementos: a) la validez del instrumento y; b) la medición de los instrumentos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

Tipo de investigación aplicada, enfocada en distribución de datos relacionados con variables que facilitan el desarrollo de la investigación investigada, para que su comprensión sea informada por resultados estadísticos (Núñez, 2016).

Aproximación cuantitativa a un grupo grande o a un grupo numérico que se interpreta como una medida de una variable o múltiples variables en relación con la investigación (Lozada, 2014).

Diseño instrumental a partir del análisis psicométrico, adaptación y diseño de los cuestionarios (Ato et al., 2013).

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

##### **Definición conceptual**

Meyer y Allen (2004) mencionan a través de sus estudios que el compromiso organizacional es un estado psicológico que describe la relación entre un individuo y una organización que tiene consecuencias en la decisión de quedarse o dejar la empresa.

##### **Definición operacional**

Escala ECO creada originalmente por Allen y Myer en 1990 y refinada por los mismos autores Meyer y Allen entre 1991 y 1993. Traducida por Arciniega y González (2006). Sin embargo, para la presente investigación se empleó la validación de Vilcarromero et al. (2020), este cuestionario consta de tres dimensiones, un total de 18 preguntas, con una puntuación de 1 en muy en desacuerdo y 7 en muy de acuerdo.

##### **Indicadores**

En el primer factor: grado de implicación afectiva con la organización, considerar la identificación y la implicación.

En el segundo factor: grado de vinculación con la organización debido a las limitadas oportunidades laborales e inversiones realizadas por la organización.

En el tercer factor: el vínculo entre el empleado y la organización que surge del deber de gratitud como sentido de lealtad y obligación.

### **Dimensiones**

Compromiso afectivo (ítem: 1,2,3,4,5,6); Compromiso de continuidad (ítem: 7,8,9,10,11,12); Compromiso normativo (ítem: 13,14,15,16,17,18).

### **Escala de medición**

Likert: 1 = en fuerte desacuerdo; 2 = en moderado desacuerdo; 3 = en ligero desacuerdo; 4 = indiferente; 5 = en ligero acuerdo; 6 = en moderado acuerdo; 7 = en fuerte acuerdo.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Definido como el número total de participantes seleccionados para el estudio (Cid et al., 2018). Para el presente trabajo, se consideraron docentes de Chimbote, edades entre 25 a 50 años.

### **Criterios de inclusión**

- Docentes que previamente firmaron consentimiento informado
- Docentes que estén laborando en Instituciones Educativas de Chimbote.
- Hombres y mujeres.
- Rango de edad 25-50 años.

### **Criterios de exclusión**

- Consentimiento firmado no firmado por los participantes.
- No pertenece al grupo de edad.
- Participantes residentes en el exterior del distrito de Chimbote.

### **Muestra**

Interpretado como un fragmento perteneciente a una población que es preseleccionada para la aplicación de un test; asimismo, al ser no probabilístico, se consideró como tipo de muestra aleatorio simple (Bernal, 2018). Por lo tanto, 380 docentes fueron considerados para este contexto.

### **Muestreo**

No probabilístico, de conveniencia propia, seleccionada de manera intencional para el análisis (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Encuesta, denominada por el objetivo de recaudar información relacionada con la investigación (Arias, 2020).

**Instrumento:** Escala CO de Meyer y Allen (1997), traducida al español por Arciniega y González (2006). Construida en base de 3 componentes, de escala Likert: 1 = en fuerte desacuerdo, a 7 = fuertemente de acuerdo. Sin embargo, para el presente estudio se empleó la validación de Vilcarromero et al. (2020).

La fiabilidad del cuestionario de Meyer y Allen se midió mediante el coeficiente alpha  $\alpha=.79$  para la totalidad del instrumento, la consistencia interna de los 3 factores: .85 (1er factor), .79 (2do factor), .73 (3er factor). El AFC puntuaciones RNI = .972, PNFI = .893, de lo cual, confirmaron una adecuada interrelación entre los factores.

La validación de Vilcarromero et al. (2020) se midió a través de la consistencia interna coeficiente alpha un total  $\alpha=.910$  para las 18 preguntas,  $\alpha=.764$  (1er factor),  $\alpha=.790$  (2do factor),  $\alpha=.756$  (3er factor). La verificación de la homogeneidad se estimó el KMO puntuación aceptable de .916,  $X^2=670.524$   $gl=153$ ,  $p < .001$ ; la extracción de factores, arrojaron cargas factoriales entre .674 a .685 (1er factor), .557 a .834 (2do factor), .669 a .724 (3er factor), evidenciando un alto vínculo entre factores y variable (puntuaciones  $> .40$ ).

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se redactaron los consentimientos informados para los adultos participantes con el objetivo de previamente solicitar su permiso para participar en la investigación. Posteriormente se coordinaron las fechas para aplicar el cuestionario, aclarando que será de forma virtual; por el cual, en base a los autores Arroyo y Finkel (2019) argumentan que las encuestas por Internet es un tipo de método en el que últimamente está brindando mayores beneficios, por ejemplo, para su uso es ahorrativo debido a la digitalización que se emplea al momento de grabar o recolectar información, el ahorro de tiempo que genera, ya que en comparación con las encuestas presenciales, al momento de aplicarlo es más rápido, como también, al momento de procesar la información ya no es necesario que la información recolectada sea trasladada a una base

de datos Excel, como último beneficio, la facilidad de uso, ya que la digitalización de un cuestionario o instrumento de recolección de datos agiliza al encuestador o investigador emplear los diferentes tipos de programas o páginas web que se usan para procesar datos, información, muestras, entre otros; asimismo, se menciona que este tipo de procedimiento (encuestas por internet) facilitan a los estudios cuantitativos y cualitativos por sus beneficios anteriormente mencionados. Finalmente, se analizaron los datos para describir la discusión y conclusión.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Primeramente, la información se trasladó a un Excel, luego al software estadístico IBM SPSS Statistics 26 para estimar la validación interna correlación ítem–test, se estimaron validación de constructo mediante el AFC. Por último, se determinaron la fiabilidad utilizando la consistencia interna a través del coeficiente Omega.

### **3.7. Aspectos éticos**

Todos los participantes son libres de continuar o retirarse del estudio en cualquier momento. Esto va de la mano con el énfasis en el rigor del conocimiento científico, que define los derechos y garantías de cada persona para la protección de la propiedad intelectual (American Psychological Association [APA], 2017).

Código de Ética del Psicólogo, apéndices 22 – 25, refieren al proceso de autenticidad, transparencia para realizar una investigación, de lo cual, es relevante proteger la información obtenida (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Estadísticos descriptivos y coeficiente de correlación del ECO*

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2	r <sub>itc</sub>	
						Ítem - factor	Ítem - test
Compromiso afectivo	ECO1	4.46	1.471	-.28	-.73	.64	.54
	ECO2	4.79	1.363	-.71	-.01	.70	.66
	ECO3	5.02	1.191	-.50	-.12	.79	.70
	ECO4	4.61	1.375	-.79	.23	.69	.73
	ECO5	4.68	1.320	-.68	.17	.78	.66
	ECO6	4.58	1.565	-.50	-.51	.65	.68
Compromiso de continuidad	ECO7	4.13	1.683	-.40	-.87	.54	.53
	ECO8	4.32	1.531	-.66	-.15	.62	.42
	ECO9	4.26	1.461	-.48	-.48	.71	.54
	ECO10	4.74	1.279	-.38	-.45	.63	.70
	ECO11	4.15	1.372	-.31	-.19	.44	.70
	ECO12	4.71	1.248	-.69	.59	.64	.69
Compromiso normativo	ECO13	4.32	1.430	-.19	-.72	.62	.60
	ECO14	4.80	1.181	-.20	.05	.57	.67
	ECO15	4.62	1.536	-.39	-.30	.75	.68
	ECO16	4.68	1.472	-.50	-.38	.69	.61
	ECO17	4.72	1.308	-.57	-.27	.65	.70
	ECO18	4.56	1.230	-.68	.47	.65	.76

*Nota.* M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; ritc=coeficiente de correlación R corregido

En la tabla 1, se evidencian que la asimetría se encuentra dentro del promedio aceptable  $\pm 2$ , como también para la curtosis se encuentra dentro del intervalo  $\pm 5$ ; de este modo, demuestra la presencia de normalidad univariada; de igual manera, para las cargas factoriales para los 3 factores son aceptables ( $>.40$ ) de acuerdo con Elosua y Bully (2012).

**Tabla 2***Índices de ajuste global (n=380)*

Modelo	Ajuste absoluto			Ajuste comparativo	
	X <sup>2</sup> /gl	RMSEA (IC 90%)	SRMR	CFI	TLI
M18-3	11.29	.165 (.157 - .172)	.095	.964	.958

*Nota.* M18-3=Modelo de 18 ítems agrupados 3 factores; X<sup>2</sup>/gl=chi cuadrado sobre grados libertad; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR= residuo estandarizado cuadrático medio; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis

Para la tabla 2, se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC), el método empleado fue el de mínimos cuadrados ponderados diagonales (DWLS) donde los valores del ajuste global cumplen con los valores aceptables (X<sup>2</sup>/gl=11.29, RMSEA=.165, SRMR=.095, CFI=.964, TLI=.958) según los parámetros establecidos por Gutiérrez (2019).



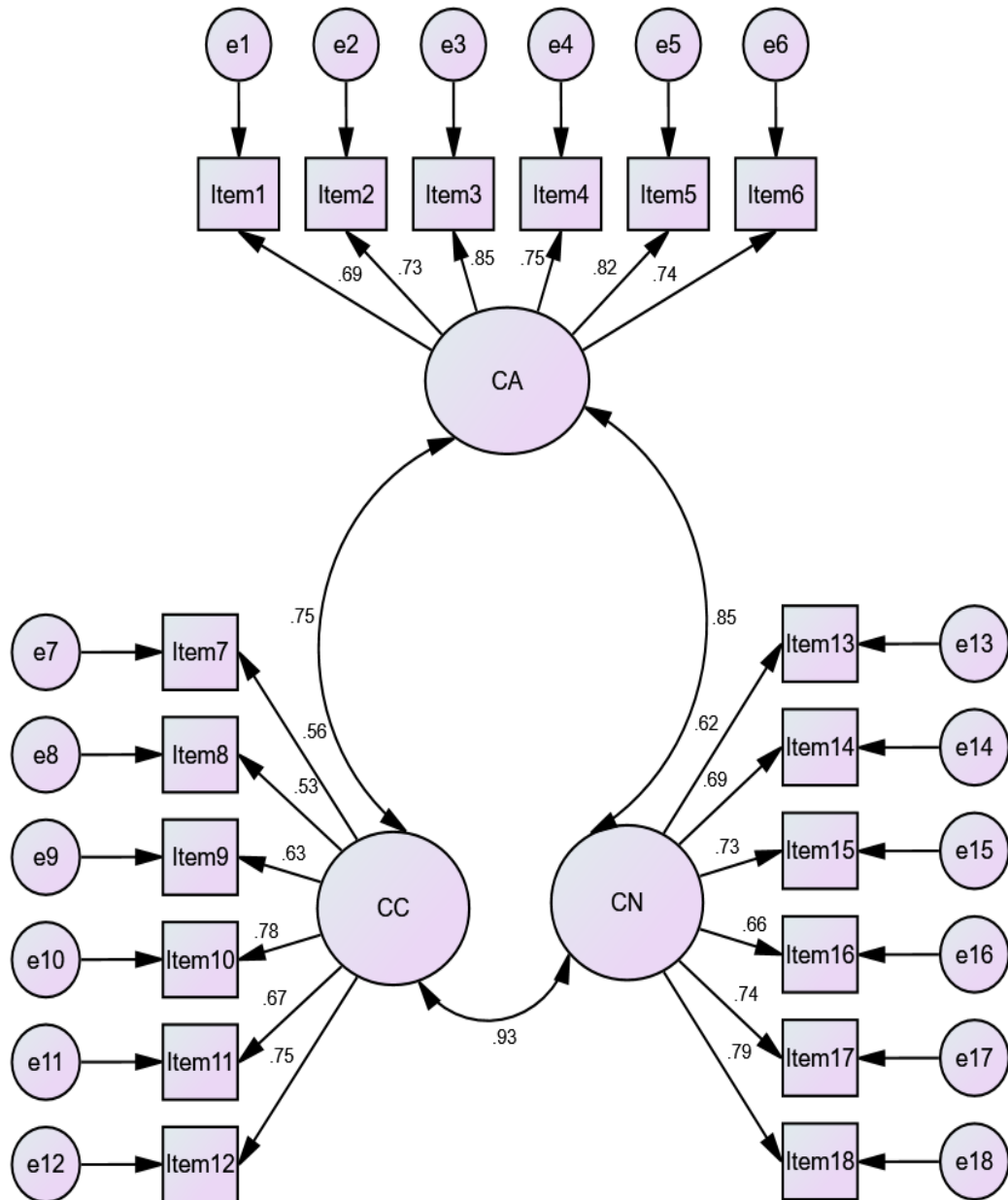
**Tabla 3***Cargas factoriales estandarizadas (n=380)*

Ítems	F1: Compromiso afectivo	F2: Compromiso de continuidad	F3: Compromiso normativo
ECO1	.69		
ECO2	.73		
ECO3	.85		
ECO4	.76		
ECO5	.82		
ECO6	.74		
ECO7		.56	
ECO8		.54	
ECO9		.63	
ECO10		.78	
ECO11		.67	
ECO12		.75	
ECO13			.62
ECO14			.69
ECO15			.73
ECO16			.66
ECO17			.74
ECO18			.79
F1	-		
F2	.75	-	
F3	.85	.93	-

En la tabla 3, las cargas factoriales estandarizadas para los 3 factores son superiores a .50, que en base al autor Dominguez-Lara (2019) los promedios son adecuados.

**Figura 1**

*Cargas factoriales estandarizadas del modelo M11-3 (n=380)*



Para la figura 1, las cargas factoriales estandarizadas para los 3 factores son adecuados por haber presentado valores superiores a .50 (Dominguez-Lara, 2019).

**Tabla 4***Estadísticos de consistencia interna del ECO*

Factores	N° de ítems	M	DE	$\alpha$	$\omega$
Compromiso afectivo	6	28.15	6.65	.89	.89
Compromiso de continuidad	6	26.32	6.28	.82	.83
Compromiso normativo	6	27.70	6.29	.86	.87
Escala de Compromiso Organizacional (ECO)	18	82.17	17.12	.93	.93

*Nota.* M=media; DE=desviación estándar;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna de Cronbach;  $\omega$ = coeficiente de consistencia interna de Omega

En la tabla 4, los valores para la consistencia interna de Cronbach son superiores a .80 para el modelo de 18 ítems agrupados en 3 factores, por lo que se interpreta como aceptables (Cronbach, 1951). Como también, para el coeficiente de Omega, los valores son mayor a .80, que según McDonald (1999) se consideran adecuadas.

## V. DISCUSIÓN

En primera instancia, el objetivo general fue estimar las evidencias psicométricas del instrumento ECO en docentes del distrito de Chimbote; por lo que, la investigación se aplicó en una muestra de 380 docentes, entre los 25 a 50 años de edad. De este modo, de acuerdo a la metodología de la investigación, se dispuso a realizar la validación interna correlación ítem–test, la validación de constructo mediante el AFC, y la confiabilidad utilizando consistencia interna coeficiente omega.

De esta manera, en base al primer objetivo específico, los resultados determinaron para las cargas factoriales para los 3 factores son aceptables ( $>.40$ ) de acuerdo con Elosua y Bully (2012). Este resultado se compara con el estudio de Vilcarromero et al. (2020) quienes evidenciaron cargas factoriales mayores a  $.40$  para los 3 factores de la escala.

Adicionalmente, existen investigaciones que guardan similitud con los resultados obtenidos, por ejemplo, Jiménez (2018) cargas factoriales mayores a  $.30$ ; como también, la investigación realizada por Mariluz y Méndez (2022) puntuaron cargas factoriales superiores a  $.30$ .

De acuerdo con el segundo objetivo específico, se dispuso a establecer la validez de constructo, los valores del ajuste global (Cronbach y Meehl, 1955); mediante el método del AFC, donde también se empleó la técnica del mínimo cuadrados ponderados diagonales (DWLS), debido a que, la escala presenta una medición ordinal, dado a la operación de ordenación de rangos que presenta (Stevens, 1946). Continuando, el análisis demostró valores del ajuste global cumplen con los valores aceptables ( $X^2/gl=11.29$ ,  $RMSEA=.165$ ,  $SRMR=.095$ ,  $CFI=.964$ ,  $TLI=.958$ ) según los parámetros establecidos por Gutiérrez (2019). Estos resultados se comparan con los hallazgos obtenidos de Mariluz y Méndez (2022) arrojando como índice valor inferior a  $.95$  para el índice de ajuste comparativo (CFI).

Respecto al tercer objetivo específico, se empleó el método del coeficiente de Omega, debido a que presenta una mayor preeminencia a comparación del Alfa, como también, una buena precisión de uso y por ser completamente factible ante el análisis factorial (Ventura-León y Caycho-Rodriguez, 2017). De este modo, para el coeficiente de Omega se obtuvieron

valores superiores a .80, que según McDonald (1999) se consideran adecuadas. Asimismo, para realizar una comparación para el análisis de confiabilidad, se empleó también el coeficiente de Alpha, por el cual, son superiores a .80 para el modelo de 18 ítems agrupadas en 3 factores, por lo que se interpreta como aceptables (Cronbach, 1951).

Desde este punto de vista, los resultados de Vilcarromero et al. (2020), el estudio de Pajuelo (2019), la investigación de Jiménez (2018), y el estudio de Mariluz y Méndez (2022) emplearon el análisis de consistencia interna a través del coeficiente de Alpha y Omega, lo cual, obtuvieron promedios aceptables para el instrumento ECO, deduciendo de este modo que la escala posee una adecuada confiabilidad.

Adicionalmente, se obtuvieron las cargas factoriales estandarizadas, por los que, para los 3 factores son superiores a .50, que en base al autor Dominguez-Lara (2019) los promedios son adecuados, y explican un alto grado de pertenencia entre ítem y variable.

Por lo tanto, esta investigación buscó analizar las propiedades psicométricas del ECO en docentes de Chimbote, demostrando resultados favorables en cuanto a confiabilidad, para la validez de constructo, se hallaron resultados favorables, ya que, citando al autor Gutiérrez (2019) cumplen con los parámetros, por ejemplo, según el autor menciona que el índice de ajuste comparativo (CFI) deber ser superior a .95.

Teóricamente, Meyer y Allen (1997) en su teoría multidimensional de tres componentes se evidencia una representación significativa o propia a la variable. Esto también se corrobora con el estudio de Mariluz y Méndez (2022) quienes también realizaron su estudio de manera local. Por otro lado, al realizar una búsqueda más exhaustiva se encontraron los estudios de Arciniega y Gonzalez (2006) quienes también confirmó los tres componentes, a diferencia de Montoya (2014) quién demostró como resultado que la escala se representa mejor en base a solo dos dimensiones uniendo el compromiso afectivo con el compromiso normativo.

Desde una perspectiva empírica, según Alarcón (2013) las distintas poblaciones, ya sea por edad, entre zonas de diferentes características sociodemográficas, y entre otros, conducen a diferentes interpretaciones

lingüísticas, y de comportamientos, que explicarían las diferencias en cuanto a los resultados obtenidos con los de los antecedentes. Asimismo, el autor Roth (2012) hace mención sobre el Modelo re-especificado, con el propósito de modificar o mejorar para brindar una mayor explicación al constructo o para brindar un mayor ajuste al contexto, presentando una mejor eficacia, debido a que el modelo por el que fue diseñado un cuestionario tendría que ser analizado sus particularidades teóricas para posteriormente ser adaptada a las características de la población aplicada.

En este sentido, desde una aportación propia como investigadores, más allá de tener una evidencia clara de confiabilidad, existe la necesidad de realizar más análisis estadísticos para continuar profundizando o evaluando sus propiedades psicométricas; como también, desde un aspecto social, este cuestionario no es muy utilizado en el ámbito científico.

Desde una perspectiva psicológica, el cuestionario brinda una aportación aceptable en cuanto al contexto de compromiso organizacional, cumpliendo con las dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1997). Asimismo, es considerable emplear el modelo re-especificado, debido a que existen estudios que también emplearon este tipo de modelo, este último, considerarlo como una sugerencia para ampliar el análisis para las futuras investigaciones.

En relación al análisis psicométrico, se resalta que la escala presentó una estructura interna de los ítems son confiables en cuanto al análisis correlación ítem-test; como también, para la confiabilidad empleando la consistencia interna a través del coeficiente Alpha y Omega presentaron adecuadas puntuaciones, demostrando que la escala es confiable para ser aplicado en la población estudiada; finalmente, para la validación de constructo, el AFC demostró puntuación aceptable, y a esto se interpreta que el constructo teórico de la escala es fiable.

Como síntesis, la investigación presentó un aporte relevante desde un punto de vista metodológico, obteniendo adecuada confiabilidad y validez del ECO; frente a esto, la investigación presentó un contexto favorable, novedoso, sin dejar de lado, la importancia de haber sido aplicado en docentes de Chimbote.

Finalmente, respecto a las limitaciones del estudio, esta se enfoca principalmente en el tamaño de muestra, por lo cual, es cierto que es una cantidad considerable, pero, según Arancibia (2017) una muestra muy representativa debe ser superior a 500. Posteriormente, como segunda limitación, recae en la escasez de antecedentes locales, lo cual dificultó poder comparar con los resultados obtenidos; por lo que, si estas limitaciones no se hubieran presentado, la información hubiera sido más provechoso, el desarrollo del análisis psicométrico hubiera sido más referencial y novedoso.

## VI. CONCLUSIONES

Se estimaron las evidencias psicométricas del instrumento ECO en docentes del distrito de Chimbote; por lo que, la investigación se aplicó en una muestra de 380 docentes, entre los 25 a 50 años de edad. Para la validación interna, los resultados de la correlación ítem-test determinaron que las cargas factoriales para los 3 factores son aceptables ( $>.40$ ).

La validez de constructo interna se evaluó mediante análisis factorial confirmatorio utilizando mínimos cuadrados ponderados diagonalmente (DWLS); el análisis demostró valores del ajuste global cumplen con los valores aceptables ( $X^2/gf=11.29$ ,  $RMSEA=.165$ ,  $SRMR=.095$ ,  $CFI=.964$ ,  $TLI=.958$ ) según los parámetros establecidos por Gutiérrez (2019).

La confiabilidad de la prueba se evaluó mediante el coeficiente de Omega donde se obtuvieron valores superiores a  $.80$  se consideran adecuadas. Asimismo, para realizar una comparación para el análisis de confiabilidad, se empleó también el coeficiente de Alpha, por el cual, son superiores a  $.80$  para el modelo de 18 ítems agrupadas en 3 factores, por lo que se interpreta como aceptables.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Repetir el estudio psicométrico de la escala ECO en otros contextos sociales y considerar aumentar el tamaño de la muestra a más de 500 personas para un análisis adecuado.

Realizar más investigaciones, empleando la misma metodología, desde los enfoques internacionales, nacionales, y locales, debido a la limitación de estudios previos que se presentó en el desarrollo de este trabajo.

Implementar otros métodos de validación, relacionados con otros constructos, empleando el análisis divergente con variables, por ejemplo, inteligencia emocional, habilidades sociales, estilos de personalidad, entre otros; como también, el análisis convergente con variables, por ejemplo, crecimiento personal, clima laboral, satisfacción laboral, entre otros.

Considerar aplicar la invarianza factorial para procesar la verificación de las propiedades psicométricas de la escala ECO con las muestras independientes de las características del grupo o población estudiada.

Este estudio demostró que las propiedades psicométricas del instrumento ECO cuentan con adecuados valores de validez y confiabilidad para ser aplicado en población docentes del distrito de Chimbote; sin embargo, se recomienda replicar la investigación en una población distinta a nivel local, por ejemplo, obreros o empleados de una empresa.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2013). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. (2a ed.). Edición Universidad Ricardo Palma.
- American Psychological Association [APA]. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Washington, DC: The American Psychologist. <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Arancibia, E. (2017). Consideraciones sobre las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición en las publicaciones científicas: Respuesta a Ventura-León. *Revista Médica de Chile*, 145(7), 819-820. <https://medes.com/publication/124694>
- 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>
- Arias, J. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arroyo, M., y Finkel, L. (2019). Encuestas por Internet y nuevos procedimientos muestrales. *Panorama Social*, 2(30), 41-53. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/030art04.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/030art04.pdf)
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación*. (7a ed.). Pearson Educación
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>
- Blanchard, K. y O'connor M. (2005). *Administración por valores*. Bogotá: Editores Norma
- Brief, A. & Aldag, R. (1980). Antecedents of organizational commitment among hospital nurses. *Work and Occupations*, 7(2), 210-221. [https://www.researchgate.net/publication/258200632\\_Antecedents\\_of\\_Organizational\\_Commitment\\_Among\\_Hospital\\_Nurses](https://www.researchgate.net/publication/258200632_Antecedents_of_Organizational_Commitment_Among_Hospital_Nurses)

- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3<sup>o</sup>ed.). México: McGraw-Hill
- Chuquisengo, M. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25948/Chuquisengo\\_FMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25948/Chuquisengo_FMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cid, A., Méndez, R. & Sandoval, F. (2018). *Investigation. Fundamentals and methodology*. (7th ed.). Pearson Education
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú*. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Cuesta, M., Suárez-Álvarez, J., Lozano, L. M., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2018). Assessment of eight entrepreneurial personality dimensions: Validity evidence of the BEPE battery. *Frontiers in Psychology*, 9(2352), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02352>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. (10<sup>o</sup> ed.). México: McGraw Hill.
- Dominguez-Lara, S. (2019). Correlación entre residuales en análisis factorial confirmatorio: una breve guía para su uso e interpretación. *Interacciones*, 5(3), 1-7. <https://revistainteracciones.com/index.php/rin/article/view/87/184>
- Doug L. & Fred K. (2006). *Leader to Leader*. San Francisco Spring
- Duche, A., Gutierrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado, Cienfuegos*, 15(70), 15-24. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>
- Elosua, P., y Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento*. (1era ed.) Universidad de Vasco. <http://hdl.handle.net/10810/15576>

- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Evers, A., Muñiz, J., Hagemester, C., Hstmaelingen, A., Lindley, P., Sjöberg, A., & Bartram, D. (2013). Assesing the quality of tests: Revision of the EFPA review model. *Psicothema*, 25(3), 283-291. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.97>
- Frías, P (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- Galicia, S., García, M. y Hernández, L. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- Gutiérrez, L. (2019). Protocol to perform factor analysis on variables that affect working conditions. *Ingeniare*, 15(26), 13-33. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/ingeniare/article/view/6564/5891>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. (4ª ed.). Editorial Mac Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A
- Jiménez, S. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo* [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428>
- Llapa-Rodríguez, E., Trevizan, M., Shinyashiki, T. y Mendes-Costa, I. (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Revista electrónica cuatrimestral de Enfermería*, 8(17), 1-16. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/75231>

- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Revista CIENCIAMÉRICA*, 3(1), 34-39. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30/23>
- Mariluz, J. C., & Mendez, J. M. (2022). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de centros comerciales* [Tesis Para Obtener El Título Profesional De Licenciada En Psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83415>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology.
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Molina, L., Briones, I. y Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Ciencias económicas y empresariales*, 2(4), 498-510. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/275>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. Editorial Universidad de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Núñez, M. (2016). *Diseños de investigación en psicología*. Universidad de Barcelona.
- Pajuelo, J. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018* [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio

- Institucional                      Universidad                      César                      Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69065>
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. (3ªed.). Editorial Prentice Hall.
- Roth, E. (2012). *Análisis multivariado en la investigación psicológica: Modelado predictivo y causal con SPSS y AMOS*. (1ª ed.). Publicaciones U.C.B., Fedra                      Durán                      Tarifa.  
<http://repositorio.ucb.edu.bo/xmlui/handle/20.500.12771/134>
- Stevens, S. (1946). About the Theory of Measurement Scales. *Science*, 103(2684), 677-680.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46686353/02\\_s.s.\\_stevens\\_-\\_sobre\\_teora\\_escalas\\_de\\_medicin\\_esp-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1657429705&Signature=gcxUcysO3-iM~aqkEFnf6peheWqYsqoHgEIGSnMIPvXhdDaQ2VowdAcfaq42Jh9T7qVEkFwax3y9aPEsmZ15PTN1y1vD2lu381f7dfIZH~qRmLaYAjNfawVMzyGf4EUZabFEAvbHdfoNkDjdF6cAjJw2t-YDbTY7Ns6OpzKiXyFhvYxEwdCeHarEIEFWWgmGPDbSibFQxu2p0ORvl3sVfp5elxH0FEqc1TE6UEL8eTXikTTgWFTQYBqhBsvxMUncZSSFeLE71m~jO6GL3dBwpCtZb7vEcb16d09PHZKm7lx2i2P9VIUu7n5h6u6YD3VraITc3F34GNqYtWmvfpPhw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46686353/02_s.s._stevens_-_sobre_teora_escalas_de_medicin_esp-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1657429705&Signature=gcxUcysO3-iM~aqkEFnf6peheWqYsqoHgEIGSnMIPvXhdDaQ2VowdAcfaq42Jh9T7qVEkFwax3y9aPEsmZ15PTN1y1vD2lu381f7dfIZH~qRmLaYAjNfawVMzyGf4EUZabFEAvbHdfoNkDjdF6cAjJw2t-YDbTY7Ns6OpzKiXyFhvYxEwdCeHarEIEFWWgmGPDbSibFQxu2p0ORvl3sVfp5elxH0FEqc1TE6UEL8eTXikTTgWFTQYBqhBsvxMUncZSSFeLE71m~jO6GL3dBwpCtZb7vEcb16d09PHZKm7lx2i2P9VIUu7n5h6u6YD3VraITc3F34GNqYtWmvfpPhw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Tilly, C. (1991). Reasons for the continuing growth of part-time employment. *Monthly Labor Review*, 114(3), 10-18.  
<https://www.bls.gov/opub/mlr/1991/03/art2full.pdf>
- Tornimbeni, S., Pérez, E., & Olaz, F. (2008). *Classical test theory. Introduction to psychometrics*. Paidós                      Editorial.  
[https://www.researchgate.net/profile/Alberto\\_Fernandez17/publication/275022657\\_Adaptacion\\_de\\_tests\\_a\\_otras\\_culturas-Capitulo/links/552eb6480cf2acd38cbbd661/Adaptacion-de-tests-a-otras-culturas-Capitulo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alberto_Fernandez17/publication/275022657_Adaptacion_de_tests_a_otras_culturas-Capitulo/links/552eb6480cf2acd38cbbd661/Adaptacion-de-tests-a-otras-culturas-Capitulo.pdf)
- Torres, L. y Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación Gerencial*, 8(15), 68-81.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>

- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Revista Diálogos*, 35(2), 68-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2700637>
- Ventura-León, J. y Caycho-Rodriguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Vilcarromero, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 21-42. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1412](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412)
- Villa, M. (2005). *Relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral en una empresa del sector femenino*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andres Bello]. Repositorio Institucional Universidad Católica Andres Bello.

# **ANEXOS**



**Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables**

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (2004) mencionan del (CO) es un estado psicológico que describe la relación entre un individuo y una organización que tiene consecuencias en la decisión de quedarse o dejar la empresa	Escala CO, creada originalmente por Allen y Myer en 1990 y refinada por los mismos autores Meyer y Allen entre 1991 y 1993.	Compromiso afectivo	Grado de implicación afectiva con la organización, considerar la identificación y la implicación.	1,2,3,4,5,6	Ordinal 1= en fuerte desacuerdo 2= en moderado desacuerdo 3= en ligero desacuerdo
		Confirmada por Arciniega y González (2006), los cuales realizaron la traducción. Sin		Compromiso de continuidad		grado de vinculación con la organización debido a las limitadas oportunidades laborales e inversiones realizadas por la organización

---

embargo, se empleó la validación de Vilcarromero et al. (2020), este cuestionario consta de tres dimensiones que son compromiso afectivo, compromiso de permanencia y compromiso normativo.

Compromiso normativo

El vínculo entre el empleado y la organización que surge del deber de gratitud como sentido de lealtad y obligación

13,14,15,16,17,18

---

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### FICHA TÉCNICA

Nombre del test original	: Escala de Compromiso Organizacional (ECO o CO)
Autores	: John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997)
Adaptación	: Luis Arciniega y Luis Gonzalez (2006)
Validación en Perú	: Vilcarromero Maricruz, Aliaga Bryan, Burgos Victor y Álvarez Víctor (2020)
Procedencia	: Estados Unidos, adaptado en España y México.
Objetivo	: Conocer el compromiso organizacional que presentan los empleados con su organización
Dimensiones	: Lo conforman 18 ítems, que incluyen 7 ítems de compromiso afectivo; 5 ítems de compromiso de continuidad, y 6 ítems de compromiso normativo, es de escala ordinal con 7 alternativas, sin existir respuestas buenas ni malas.
Administración	: individual o colectiva
Tiempo de aplicación	: Aproximado de 15 minutos.
Utilidad	: Radica en la elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meyer y Allen (1997)

Validación: Vilcarromero, Aliaga, Burgos y Álvarez (2020)

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6	7
En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado Acuerdo	En fuerte acuerdo

	do			do		
--	----	--	--	----	--	--

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución							
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí							
3	Me siento como parte de una familia en esta institución							
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas							
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella							
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución							
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí							
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo							
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad							
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución							
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella							

<b>1 4</b>	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución							
<b>1 5</b>	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado							
<b>1 6</b>	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente							
<b>1 7</b>	Esta institución se merece mi lealtad							
<b>1 8</b>	Creo que le debo mucho a esta institución							

### Anexo 3. Prueba Piloto

#### Variable: Compromiso Organizacional

Part	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
2	5	5	5	3	4	3	1	3	3	5	2	6	4	5	3	5	3	2
3	7	6	5	2	3	5	1	1	5	7	7	7	7	7	5	6	7	5
4	6	6	6	5	6	2	3	1	1	2	3	1	1	6	1	2	7	2
5	6	6	6	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	6	6	5	6	6
6	7	7	6	7	6	6	4	1	1	5	5	3	2	4	1	2	3	6
7	6	6	6	6	6	7	5	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	5
8	6	6	6	5	6	5	4	2	2	5	4	5	2	4	4	3	5	5
9	6	2	7	5	6	6	6	5	6	6	3	7	2	5	2	2	6	6
10	5	5	6	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	7	7	6	5	4
11	3	5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	3	2	5	4	7	2	4
12	3	5	6	5	4	6	6	5	3	5	4	5	3	7	3	4	5	5
13	3	5	5	6	5	6	6	3	5	5	4	5	6	5	4	5	6	4
14	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6	7	5	4	5
15	6	5	6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6
16	4	4	4	4	4	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4
17	5	6	6	5	6	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	7	6	6	5
19	5	4	2	1	2	1	2	6	3	2	1	4	2	4	1	1	2	1
20	5	4	6	6	5	6	5	5	6	3	4	6	5	6	4	6	6	5
21	5	6	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	4	5	5
22	4	4	5	5	4	4	2	6	5	7	4	6	4	5	5	7	4	4
23	3	2	4	2	4	5	2	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4
24	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	5	5	6	6	6
25	4	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6
26	5	5	5	5	6	4	3	3	3	4	5	5	6	5	5	5	6	5



### Confiabilidad del Instrumento

**Tabla 1:** Estadísticos de confiabilidad del instrumento de la variable Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.89	18

En la Tabla 1 se observa el resultado de la prueba del Coeficiente de Alfa, aplicado al instrumento Escala de Compromiso Organizacional (ECO), por el cual, arrojó un promedio de .89 que en base a los parámetros establecidos se interpreta como **excelente confiabilidad**, por lo tanto, los ítems tienen una excelente consistencia interna y pueden ser aplicados a otras unidades de análisis (Hernández et al., 2010).



## Anexo 4. Carta Autorización de uso de los instrumentos



Chimbote, 16 de junio de 2023.

### **CARTA N°01-2023-UCV-CCP/Ps**

Maricruz Neyra Vilcarromero

#### **Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a los jóvenes **De la Cruz Villalobos Eduardo Germán, código: 7000857687, DNI: 72446265** y **Honores Echevarria Lucia Veronica, código: 7000783476, DNI: 75133734** estudiantes de la **Escuela de Psicología** de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación con el objetivo de obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología, titulada: ***“Evidencias Psicométricas de la Escala Compromiso Organizacional (ECO) en docentes del Distrito de Chimbote, 2023”***, el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro. Asimismo, solicitarle amablemente que nos brinde la validez y confiabilidad del instrumento adaptado para poder anexarlo en el trabajo de investigación. Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento:

#### **Escala Compromiso Organizacional (ECO)**

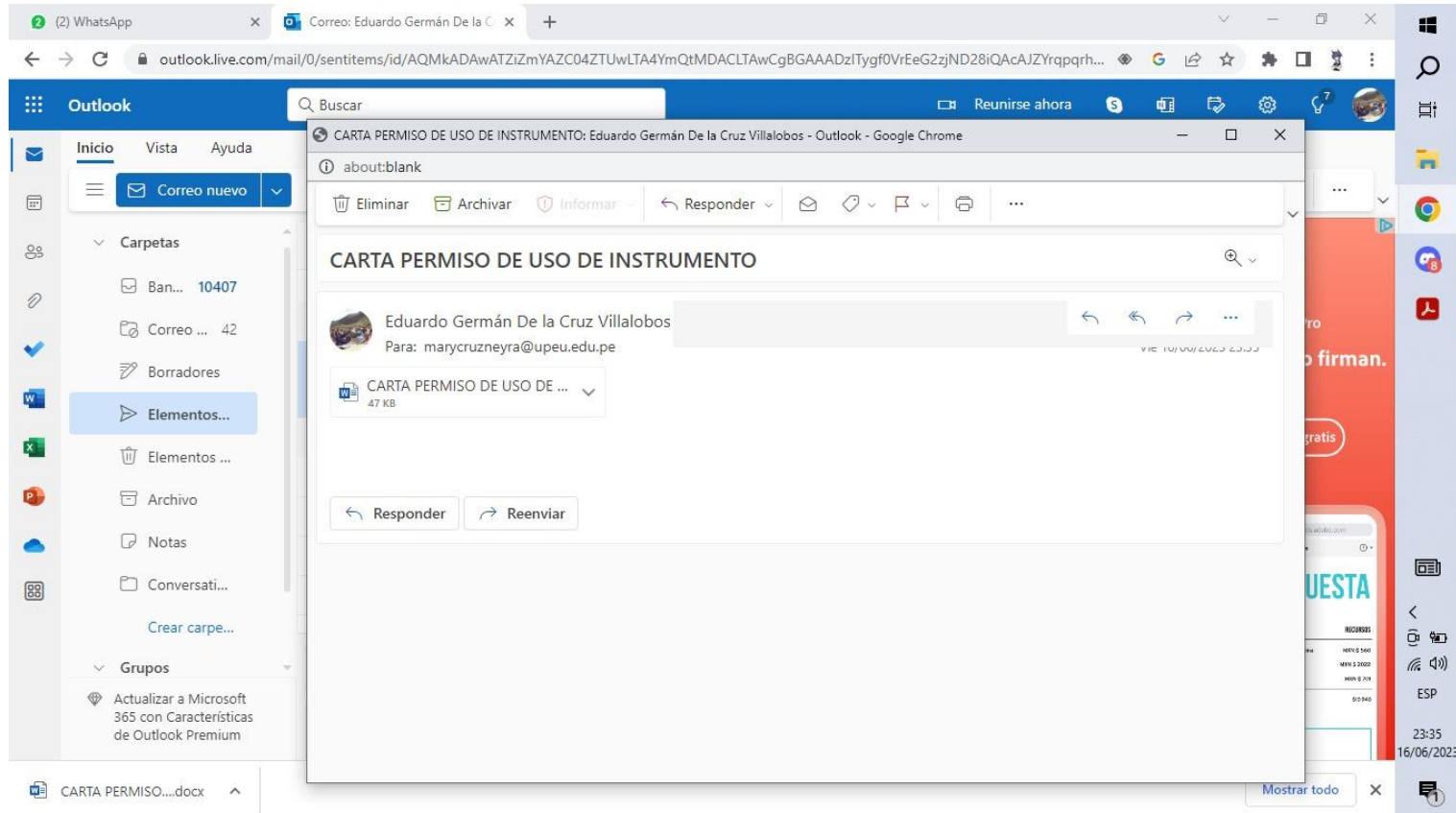
Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

**Dra. Iveth Mariella Flores Flores**

Coordinadora de la C.P. de Psicología UCV – Campus Chimbote

## Anexo 5. Autorización de uso de los instrumentos




Cursos x | (1) WhatsApp x | 9.- DE LA CRUZ - HC x | ESPINOZA\_SALINAS x | validacion del instru x | Vista de Validación x

revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\_va/article/view/1412/1782

Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020 Descargar

1 of 22 110%




**Revista de Investigación Valor Agregado**  
Volumen 7, Número 1, 2020, páginas 21-42  
ISSN 2410-1168(impresa)  
ISSN 2413-5836(en línea)



**Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020**

Validation of the "CO" organizational commitment instrument in teachers from various institutions of the UGEL 006, Lima, 2020

Maricruz Neyra Vilcarromero <sup>a</sup><sup>1</sup>, Bryan Kevin Aliaga Jimenez <sup>b</sup>, Víctor Santos Burgos Chavez <sup>c</sup><sup>2</sup>, Víctor Daniel Álvarez Manrique <sup>d</sup><sup>3</sup>

<sup>a,b,c,d</sup> Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

---

**Resumen**

El objetivo de este trabajo de investigación es evaluar la consistencia interna y confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional mediante un análisis exploratorio. El instrumento mide las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo mediante 18 reactivos. El análisis previo de consistencia interna se encontró un Alpha de Cronbach para el total de instrumento  $\alpha=0.910$  y  $0.764$ ,  $0.790$ ,  $0.756$  para cada una de las dimensiones. Para verificar la homogeneidad de las variables, previamente se realizaron las estimaciones mediante KMO, obteniendo un índice aceptable de  $0.916$  y un Chi cuadrado de  $670,524$  con  $153$  grados de libertad y nivel de significancia  $=0.000$  ( $p < .001$ ) mediante la prueba de esfericidad de Bartlett, como requisito para la extracción de factores mediante componente rotados, obteniéndose para el primer factor

19°C  
ESP  
19:08  
22/06/2023

## Anexo 6. Base de Datos

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos

A1 N

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	N	Acepto participar	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8
2	1	Si	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo
3	2	Si	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero desacuerdo	En fuerte desacuerdo	En ligero desacuerdo
4	3	Si	En fuerte acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	En ligero acuerdo	En fuerte desacuerdo	En fuerte desacuerdo
5	4	Si	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	En fuerte desacuerdo
6	5	Si	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado desacuerdo	En moderado desacuerdo
7	6	Si	En fuerte acuerdo	En fuerte acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	Indiferente	En fuerte desacuerdo
8	7	Si	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo
9	8	Si	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	Indiferente	En moderado desacuerdo
10	9	Si	En moderado acuerdo	En moderado desacuerdo	En fuerte acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo
11	10	Si	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	Indiferente	Indiferente
12	11	Si	En ligero desacuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En fuerte desacuerdo	Indiferente
13	12	Si	En ligero desacuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	Indiferente	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo
14	13	Si	En ligero desacuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero desacuerdo
15	14	Si	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo
16	15	Si	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En ligero acuerdo	En ligero acuerdo	Indiferente	Indiferente	En ligero acuerdo

Base de Datos Base de Datos para SPSS Resultados del SPSS

Accesibilidad: es necesario investigar 100%



Visible: 22 de 22 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	CompromisoAfectivo	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11
1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5
2	5	5	5	3	4	3	25	1	3	3	5	2
3	7	6	5	2	3	5	28	1	1	5	7	7
4	6	6	6	5	6	2	31	3	1	1	2	3
5	6	6	6	6	6	6	36	2	2	2	6	6
6	7	7	6	7	6	6	39	4	1	1	5	5
7	6	6	6	6	6	7	37	5	5	5	6	6
8	6	6	6	5	6	5	34	4	2	2	5	4
9	6	2	7	5	6	6	32	6	5	6	6	3
10	5	5	6	4	5	5	30	4	4	4	5	4
11	3	5	5	4	5	5	27	1	4	5	4	5
12	3	5	6	5	4	6	29	6	5	3	5	4
13	3	5	5	6	5	6	30	6	3	5	5	4
14	5	6	5	6	5	5	32	6	5	5	6	5
15	6	5	6	5	5	4	31	4	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	2	22	1	5	4	4	4
17	5	6	6	5	6	4	32	5	5	4	3	4
18	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	5	3
19	5	4	2	1	2	1	15	2	6	3	2	1
20	5	4	6	6	5	6	32	5	5	6	3	4
21	5	6	5	5	6	5	32	6	5	5	6	5
22	4	4	5	5	4	4	26	2	6	5	7	4
23	3	2	4	2	4	5	20	2	4	5	4	3
24	5	6	5	6	5	6	33	5	6	5	6	5
25	4	6	5	6	6	6	33	6	5	5	6	5
26	5	5	5	5	6	4	30	3	3	3	4	5
27	5	5	5	4	6	5	30	4	5	6	6	3

Vista de datos

Vista de variables