



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso organizacional en docentes de centros educativos del
distrito de Ate, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Gomez Canchari, Nathalia Lizeth (orcid.org/0000-0002-6152-0478)

Orbezo Monago, Lorena Cinthya (orcid.org/0000-0002-1540-2470)

ASESOR:

Dr. García García, Eddy Eugenio (orcid.org/0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo lo dedicamos a nuestros padres quienes han sido nuestro soporte durante este largo camino, también a nuestros docentes quienes han hecho posible con su apoyo profesional.

Agradecimiento

A nuestra casa de estudios la Universidad Cesar vallejo, así también a nuestras familias por su apoyo incondicional acompañándonos, dándonos la fortaleza para no rendirnos y lograr nuestro objetivo. Así mismo a nuestro asesor, el Dr. Eddy García, por todas sus enseñanzas.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y Diseño de investigación	8
3.2 Variables, Operacionalización	8
3.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	10
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	26

Índice de tablas

Tabla 1	Niveles de Compromiso Organizacional	12
Tabla 2	Niveles de Compromiso Afectivo	13
Tabla 3	Niveles de Compromiso de continuidad	14
Tabla 4	Niveles de Compromiso normativo	15

Resumen

La investigación planteó por objetivo determinar los niveles de compromiso organizacional en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022. En cuanto al método empleado es cuantitativo, de diseño no experimental transversal, de nivel descriptivo contó con una muestra conformada por 305 docentes. Además, se administró como instrumento de medición: la escala de Meyer y Allen, validada por los autores Vilcaromero et al. 2020. Respecto a los resultados hallados se evidenció el compromiso organizacional en un nivel alto de 34.4%, un nivel medio de 53.4% y un nivel bajo de 12.2%, es decir que, los docentes presentan un nivel medio predominante de compromiso organizacional hacia la labor que realizan en la institución educativa, por lo que mientras más compromiso presenten se sentirán identificados con su centro de labor.

Palabras clave: Compromiso organizacional, docentes, institución.

Abstract

The objective of the research was to determine the levels of organizational commitment in teachers of educational centers in the district of Ate, 2022. As for the method used, it is quantitative, with a non-experimental cross-sectional design, with a descriptive level, with a sample made up of 305 teachers. In addition, the Meyer and Allen scale, validated by the authors Vilcaromero et al., was administered as a measurement instrument. 2020. Regarding the results found, organizational commitment was evidenced at a high level of 34.4%, an average level of 53.4% and a low level of 12.2%, that is, teachers present a predominant average level of commitment towards the work they do. carried out in the educational institution, so that the more commitment they present, identifiers with their work center are shown.

Keywords: Organizational commitment, teachers, institution.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo el compromiso organizacional en los docentes es una pieza fundamental para cumplir las metas establecidas por la organización. De modo que esto permite el crecimiento profesional docente, una mejor calidad de servicio y nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje.

Respecto a la realidad internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), mencionó que debido a la pandemia los sectores económicos han tenido que modificar nuevas estrategias para subsistir en el mercado. De tal manera que los gobiernos y sectores empresariales durante la pandemia han establecido el compromiso de brindar un óptimo clima laboral promoviendo el vínculo laboral, buen liderazgo para así potenciar el rendimiento de sus actividades laborales considerablemente. Por otro lado, la consultora Plurum de Colombia dio a conocer que el 85% de la población laboral percibe insatisfacción y poco compromiso organizacional en un 25%. Asimismo, el 38% de las organizaciones tienden a tener dificultades para comprometer a sus trabajadores, ante ello las organizaciones deben trabajar el compromiso organizacional, para alcanzar un óptimo clima laboral y una atmósfera de productividad.

De igual manera el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (2020) hallaron durante pandemia que los colaboradores de las organizaciones mexicanas del sector retail, el 50% de colaboradores manifestaron tener poco compromiso organizacional, de modo que la motivación laboral se ve afectada en un 40% , motivo por el cual los altos mandos manifestaron su preocupación ante esta coyuntura puesto se debe promover evaluaciones por desempeño, con la finalidad de mantener a flote la cultura organización y compromiso. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) mencionó que, en África, América del el Norte, América Latina y el Caribe, se ha presentado un déficit en la tasa empleo por lo que fue de 92 millones colaboradores ya que no se ha reforzado un trabajo resiliente basado en el compromiso laboral, por lo que repercute en el cumplimiento de sus funciones, afectando así a la pérdida de ingresos, productividad y no cumplir objetivos.

En la realidad nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática

(INEI, 2019) manifestó el 19% de colaboradores resaltan, el compromiso organizacional como un beneficio relevante, debido a que su beneficio ha generado a crear un ambiente de cultura propicio para la organización si no sucede ello existirán dificultades en el cumplimiento de metas. De tal manera, que su práctica genera un estado de satisfacción, confianza y motivación representado en un 18%. Además INEI (2020) evidenció que del 39% a 69% de organizaciones no forman parte de algún programa de desarrollo en elementos internos como la solución de conflictos para llegar al óptimo desenvolvimiento de compromiso laboral, de igual manera tomó en consideración que el intercambio de información con los colaboradores con respecto a las metas establecidas por la empresa en un 13%.

Por lo mencionado es crucial el compromiso organizacional en la institución, puesto que es importante contribuir a que los docentes se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y con el crecimiento de las metas establecidas alineadas a la institución ya que, mejorando la calidad de enseñanza ello va favoreciendo a la institución. Es por ello por lo que se formuló el siguiente problema general: ¿Cuáles son los niveles del compromiso organizacional en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022?

La investigación se basó en una justificación teórica, ya que se estructuró a partir de un compendio de teorías relacionadas a la variable, relevantes para un mayor entendimiento, conocimiento y aporte de la variable establecida además de ampliar el panorama del estudio. Por otro lado, tuvo por justificación social, de modo que benefició a los docentes mediante la difusión de información sobre la variable establecida. Asimismo, se buscó promover la concientización y sobre todo brindar un repertorio de técnicas y herramientas psicológicas para que la organización emplee los recursos necesarios para promover el desarrollo de funciones en los docentes.

Se planteó como objetivo general: Determinar los niveles del compromiso organizacional en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022. Respecto a los objetivos específicos se planteó: Identificar los niveles del compromiso afectivo en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022. Identificar los niveles del compromiso de continuidad en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022. Identificar los niveles del compromiso

normativo en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Según investigaciones realizadas en el plano internacional relacionadas a la variable de estudio, Calderón (2022) buscó identificar el nivel de compromiso organizacional en profesionales de la salud, empleó una metodología cuantitativa, no experimental de nivel descriptivo, la muestra fue de 57 trabajadores, utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, obtuvo por resultados un 60% en cuanto al compromiso organizacional. Concluyó que la dimensión de compromiso afectivo presenta un nivel medio predominante.

Ramírez y Mapén (2019) en su estudio tuvieron como objetivo evaluar el compromiso organizacional de colaboradores, contó con un diseño transversal descriptivo, no experimental, como muestra participaron 102 personas, administraron el instrumento de Meyer y Allen (1991) que fue validado por los autores del estudio. Se halló que el nivel de compromiso organizacional equivale al 60%, la dimensión afectiva presenta mayor tendencia positiva y la dimensión de continuidad la más baja.

Félix et al (2018) tuvieron por finalidad identificar el compromiso organizacional en los trabajadores de empresas, la metodología fue de tipo no experimental, descriptivo, para recolectar se administró la escala de Meyer y Allen, la prueba fue aplicada a una muestra de 608 trabajadores. Se evidenció que los trabajadores cuentan con un nivel alto, en cuanto a la dimensión el normativo, de continuidad y el afectivo, indican contar con niveles medios.

Herrera y Roman (2019) buscaron determinar el nivel de compromiso organizacional en el entorno de trabajo. Contó con una metodología de diseño no experimental, de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 180 colaboradores, se aplicó el cuestionario de CO de Meyer y Allen, se obtuvo como resultados, un bajo nivel de compromiso organizacional con un 12% esto se ve relacionado por la inseguridad laboral, satisfacción y motivación en el trabajo.

En los estudios previos a nivel nacional, Paredes-Pérez et al. (2021) tuvieron por objetivo en su estudio describir el nivel de compromiso organizacional en entidades bancarias, en cuanto al método se empleó un enfoque cuantitativo, tipo

básico, de nivel descriptivo, la muestra se conformó por 210 trabajadores, se administró la escala de compromiso organizacional Meyer Allen y Smith, respecto a los resultados se evidenciaron un nivel alto de compromiso organizacional en un 51%, la dimensión compromiso afectivo en un nivel bajo predominante de 46.7%, un nivel medio en cuanto a la dimensión compromiso normativo de 56,7% y un nivel medio de compromiso de continuidad de 56,7%. Por lo que se concluyó que el nivel de compromiso laboral en la entidad financiera fue moderado.

Cervera (2018) tuvo por objetivo de estudio determinar los niveles de compromiso laboral en trabajadores de un restaurante. El método fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, participaron como muestra de estudio 11 colaboradores, se aplicó el instrumento de compromiso organizacional establecido por Mayer y Allen, se obtuvo como resultado un 31% en cuanto al compromiso afectivo, mientras el grado de compromiso normativo un 20% y el compromiso de continuidad del 29%. Se concluyó que los trabajadores presentan un nivel medio en cuanto al compromiso organizacional.

Anaya (2020) buscó conocer el compromiso organizacional en una escuela de arte; con una investigación descriptiva y un diseño no experimental, la muestra fue de 201 personas. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario adaptado de la escala de compromiso de Allen y Meyer (1990). Como resultados se halló que el compromiso organizacional se encuentra entre mediano y alto. En cuanto a las dimensiones el compromiso afectivo se ubica en un nivel alto y la dimensión de continuidad y normativa se encuentran en nivel medio y alto.

Huamaccto (2020) tuvo por objetivo de estudio describir la magnitud del compromiso organizacional en colaboradores de una organización pública. Se empleó un método cuantitativo, tipo descriptivo, con una muestra de 60 personas, se administró el cuestionario basado en el modelo de Allen y Meyer. Se halló como resultado un nivel alto en cuanto a compromiso y sus dimensiones. Finalmente, de acuerdo al análisis realizado, se concluyó que los resultados hallados son óptimos para la entidad.

Gomez (2018) tuvo por objetivo determinar los niveles de compromiso organizacional en trabajadores de una entidad, en cuanto a la metodología fue de tipo básica no experimental y de nivel descriptivo, participaron en el estudio 70

trabajadores. Se administró el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et al (1993), el cual fue baremado en Trujillo por Figueroa. En cuanto a los resultados hallados las dimensiones de normativo y continuidad se encuentran en un nivel alto, mientras que en la dimensión afectiva en el nivel bajo.

Siu (2019) tuvo por objetivo determinar el compromiso organizacional docente de un centro educativo. La metodología fue descriptiva simple. La muestra estuvo conformada por 24 docentes, se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional OCQ de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos muestran un nivel alto de compromiso organizacional en los profesores, la dimensión afectiva resulta ser predominante. Se concluyó que existe compromiso organizacional en el personal docente.

Respecto a las teorías y conceptos de la variable compromiso organizacional, Glazer y Kruse (2008) definieron el compromiso organizacional como aquel que se obtiene a efectos de distintos factores como el trabajo en equipo, planeación de actividades y funciones. Del mismo modo Bakker & Demerouti (2007) manifestaron que una de las piezas claves para el compromiso organizacional es la interacción del trabajador con su entorno de trabajo y cómo obtiene recursos personales y laborales para llevar a cabo sus funciones. Mowday (1998) señaló que el compromiso organizacional parte mediante el indicador de permanencia laboral, puesto es relevante que el empleado cuente con la identificación hacia su centro de labor por lo que lleva a cabo su trabajo de manera óptima. Barraza y Acosta (2008) explicaron sobre el compromiso que repercute directamente en la actitud y comportamiento del trabajador, ya que acepta las metas, adopta valores y genera el clima organizacional, de esta manera el ausentismo y rotación de personal, puesto promueve el bienestar y seguridad laboral.

Hamer & Ariel (2005) refirieron que el compromiso se emplea como sistema de valores, teniendo en cuenta las actitudes, acciones e ideas, dentro de un grupo de personas y la organización, ya que al contar con implicación hacia el trabajo permite lidiar con situaciones complejas y plantear objetivos, para ello es indispensable identificar factores que promuevan el desarrollo del colaborador. Para Robbins y Judge (2009) dentro de la organización el trabajador vincula la emoción, pensamiento, sentimiento, experiencia y actitud que se encuentran en el desarrollo de la vida y trabajo, con el propósito de emplear técnicas para adaptar

su comportamiento en la organización, por lo que, cada actividad que se desarrolla es útil para orientarlo hacia el compromiso.

Young et al (1998) manifestaron que el compromiso parte del punto de vista del colaborador hacia su trabajo, estabilidad, impacto de pretensión salarial y emocional, beneficios, de esta manera cubre las necesidades psicológicas, lo que repercute directamente a las actitudes y conducta que presente hacia su trabajo. Bayona et al. (1999) refirieron que el compromiso en el capital humano brinda una coherencia referente al compromiso afectivo en la cual especifica que es la relación afectiva entre el colaborador y su organización, sumando la satisfacción de sus expectativas y necesidades del trabajador, además aporta a la administración de los recursos humanos. El compromiso de continuidad se basa en la remuneración percibida en diferentes ámbitos (Logamarsino, 2003).

Así mismo Wolowska (2014) refirió que el compromiso es el logro del colaborador en su estabilidad profesional y personal lo cual lo muestra desarrollando y llegando a las metas esperadas. De la misma manera Hernández et al. (2018) hicieron mención que si se impulsa la motivación, autorrealización y satisfacción laboral el individuo logrará sentirse comprometido con sus labores y así crear nuevas estrategias para cumplir las metas.

El autor Tanjong (2016), quien mencionó que el compromiso en la organización es reconocido por el colaborador que el compromiso abarca lo afectivo, normativo, y continuidad. Además, es parte del vínculo basado en el lazo emocional que el colaborador adquiere, principalmente mediante vivencias de trabajo positivas. El compromiso normativo está fundamentado en la prioridad que toma el individuo hacia su trabajo.

Los autores Meyer y Allen (1997) definieron que es un estado emocional que suele manifestarse como símbolo recíproco entre el colaborador y empresa, asimismo, mencionaron que esta consiste en la toma de decisión por parte del trabajador en cuanto al vínculo establecido con la organización u institución, de manera que permitió la identificación de funciones y roles, explicaron también que, si un trabajador alcanza el grado de implicación evidenciará acciones continuas de implicación y seguimiento de objetivos. De esta manera Meyer y Allen (1991)

postularon su teoría compuesta por tres factores asimismo define la variable, como un estadio psicológico que precisa el vínculo del trabajador con su centro de labor.

La presente investigación se basó en la teoría, propuesta por Meyer y Allen (1997) quienes mencionan que el compromiso organizacional se compone de tres categorías, la primera es el *Compromiso afectivo*, este puede ser coherente con la motivación intrínseca, donde el colaborador ejecuta una acción que desea realizarla sin recoger algún estímulo externo. Así mismo Meyer et al. (2001) refirieron que el compromiso afectivo es el logro individual del trabajador, así como su estabilidad personal, lo cual se evidencia desarrollando y llegando a las metas esperadas.

Como segunda dimensión se encuentra el *Compromiso de continuidad* donde Meyer & Allen (1997) expresaron que el colaborador examina y sitúa en una medida lo que recibe de la organización y lo que podría dejar de recibir al retirarse, haciendo un balance el esfuerzo que brinda, así como también, el compromiso de continuidad, hace que el trabajador labore para evitar pérdida económica, así como la pérdida de inversión, por ello el trabajador prioriza el desempeño óptimo de sus funciones, resaltó además que el trabajador depende del beneficio hallado dentro de la institución, por ello es fundamental invertir tiempo en las labores (experiencia), de ello depende la vinculación del colaborador con su trabajo.

Como tercera dimensión, el *Compromiso normativo* donde Meyer y Allen (1997) afirmaron que el compromiso normativo, es aquel grado en que el colaborador se plantea un deber y una necesidad de corresponder a su trabajo, el trabajador debe mostrar desempeño y productividad en las actividades encomendadas, éste siente que debe ser leal y moral. Así también mencionaron que el compromiso normativo se fundamenta en experiencias previas, ejerce presión al colaborador. Barros et al (2008) expresaron que el compromiso está basado en establecer vínculos en el ámbito laboral a través de la moral del colaborador hacia su trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

El presente trabajo, fue de tipo básica, puesto inició con el planteamiento de compendios teóricos cuya finalidad es generar nuevos aportes sobre la variable, así también incrementar conocimientos científicos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, cuenta con un diseño no experimental transversal, puesto se llevó a cabo la observación del constructo en su ámbito de estudio además no fue manipulada. Es de nivel descriptivo, puesto busca especificar y describir las características de una población o contexto de estudio. Según Tamayo (2003) la investigación descriptiva tiene por objeto describir y detallar el hecho y acontecimiento, aplicando un instrumento de recolección de datos.

3.2 Variables, Operacionalización

Variable: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: definieron que comprende un estadio psicológico que se manifiesta como la reciprocidad del colaborador hacia la institución (Meyer y Allen, 1997).

Definición operacional: Meyer & Allen (1997) manifestaron que cuenta con tres dimensiones: *Compromiso normativo* referido a la inversión del tiempo y trabajo, como segunda dimensión el *compromiso afectivo*, referido a cubrir exigencias y perspectivas del colaborador y por última dimensión el *compromiso continuo* donde el trabajador debe mayor implicación hacia su trabajo a fin de recibir una remuneración.

Indicadores: Vínculo emocional, Sentimiento de obligación y oportunidades limitadas.

Escala de medición: Intervalo

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018), la totalidad en Lima- Ate es de 13 mil 607 docentes, esta cifra se calculó en el censo nacional. De modo que, según Baena (2017) mencionó que la población es un grupo de individuos que poseen una característica común observable. Además, para después ser sometida a la evaluación y comprobación en base al resultado de la problemática establecida (Zárate et al. 2019).

Criterios de inclusión Se incluyó a docentes que trabajen en el distrito de Ate, docentes de ambos géneros.

Criterios de exclusión Se excluyó a docentes que no completaron el cuestionario, docentes que no deseen ser parte del estudio.

Muestra

La muestra se conformó por 305 docentes, esta cifra fue hallada mediante una fórmula finita, de diferentes centros educativos de Ate, la muestra es una cantidad representativa aquella que reúne las características (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Ver en Anexo 9

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, es decir, la muestra de la población se seleccionó de manera conveniente disponible todos los individuos de una población a investigar, no poseen las mismas oportunidades de selección (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos

Técnica

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, ya que es una técnica que consiste en recolectar información mediante interrogantes con el propósito de obtener datos relevantes de esta manera dar solución a la realidad problemática planteada (López y Fachelli, 2015).

Instrumentos

Variable 1: Compromiso Organizacional

Se administró la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) validada por los autores Vilcaromero et al. (2020) cuenta con las siguientes dimensiones: Afectivo, Continuidad y Normativo, la modalidad de aplicación se puede tomar de forma individual y/o colectiva, el tiempo de aplicación corresponde a diez minutos y está dirigida a personal docente, conformada por tres dimensiones y la totalidad de ítems es 18. Las propiedades psicométricas originales del instrumento establecidas por Meyer y Allen fueron de una validez de 0,8 emplearon distintas estadísticas para el análisis exploratorio y confirmatorio, a su vez la fiabilidad resultó ser mayor a 0,8. Para la adaptación en el contexto peruano por Vilcaromero et al. (2020), hallaron la consistencia interna del instrumento, abarcó la validez de constructo a través KMO, con un puntaje de 0.916 lo cual determina que el instrumento presenta validez de contenido y constructo, además hallaron la fiabilidad de =0.910 lo que indicó que existe consistencia interna.

3.5. Procedimientos

En primera instancia se realizó la coordinación pertinente con los directivos de las diferentes instituciones educativas, de esta manera se procedió con la aplicación del instrumento, se encuestó de manera virtual y presencial a docentes de distintas instituciones educativas de Ate, después de ello se les informó sobre el objetivo de estudio y se mencionó que los datos son totalmente confidenciales. Finalmente, se dio conocimiento sobre el consentimiento informado a cada uno de los docentes para su participación, posterior a ello se recopiló la información mediante un formulario de Google forms.

3.6. Método de análisis de datos

Obtenida la información, se procedió a elaborar una base de datos en el programa Excel, para después ser registrado en el programa estadístico SPSS versión 26, para hallar posteriormente cuantificar e interpretar datos, lo cual facilitó la elaboración de tablas estadísticas, por lo que se empleó la estadística descriptiva de frecuencias y porcentajes para presentar los resultados de la variable y sus respectivas dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se basó, según lo referido en el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos, así también en el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, puesto la investigación fue elaborada bajo estrictos procesos donde se aplicaron los siguientes principios: de beneficencia, ya que los resultados del estudio buscaron mejorar la problemática identificada en la institución. Asimismo, el principio de no maleficencia puesto se basó en el respeto a la confidencialidad de la identidad de los participantes, respetando así, el anonimato de cada docente. Por otra parte, el principio de autonomía se dio mediante la voluntad de cada docente para participar en la investigación, y por último el principio de justicia, puesto se trató a los docentes encuestados sin ejercer conductas discriminatorias.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de Compromiso Organizacional

Nivel	Compromiso Organizacional	
	f	%
Alto	105	34.4%
Medio	163	53.4%
Bajo	37	12.2%
Total	305	100%

En la Tabla 1, se observa que el 53.4% presentan un nivel medio de compromiso organizacional equivalente a 163 docentes, en un nivel alto se aprecia un porcentaje de 34.4% que equivale 105 docentes y un nivel bajo es equivalente al 12.2 % o que equivale 37 docentes.

Tabla 2

Niveles de Compromiso Afectivo

Nivel	Compromiso afectivo	
	f	%
Alto	112	37%
Medio	125	41%
Bajo	68	22.3%
Total	305	100%

En la Tabla 2, se observa que el 41% evidencian un nivel medio de compromiso afectivo lo que equivale a 125 docentes, en un nivel alto se aprecia un porcentaje de 37% que equivale 112 docentes y un nivel bajo es equivalente al 22.3% o que equivale 68 docentes.

Tabla 3

Niveles de Compromiso de continuidad

Nivel	Compromiso de continuidad	
	f	%
Alto	145	47.54%
Medio	86	28.2%
Bajo	74	24.26%
Total	305	100%

En la Tabla 3, se denota un porcentaje de 47.54% presentan un nivel alto de compromiso de continuidad es decir 145 docentes, en un nivel medio se aprecia un porcentaje de 28.2% que equivale 86 docentes y un nivel bajo es equivalente al 24.26 % o que equivale 74 docentes.

Tabla 4

Niveles de Compromiso normativo

Nivel	Compromiso normativo	
	f	%
Alto	96	32%
Medio	138	45 %
Bajo	71	23 %
Total	305	100%

En la Tabla 4, se denota un porcentaje de 45% presentan un nivel medio de compromiso normativo lo que equivale a 138 docentes, en un nivel alto se aprecia un porcentaje de 32% que equivale 96 docentes y un nivel bajo es equivalente al 23% o que equivale 71 docentes.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como resultado que existen niveles de compromiso organizacional, estos resultados coinciden con la investigación de Paredes-Perez et al. (2021) quien también obtuvo un nivel medio predominante de compromiso organizacional, asimismo los resultados del estudio se diferencian de la investigación realizada por Herrera y Roman (2019) quienes hallaron que existe en su investigación niveles bajos de la variable, según lo citado por Meyer y Allen (1997) el compromiso abarca y se basa en que el colaborador tenga implicación con su centro de labor, invirtiendo tiempo, dedicación, fijación en objetivos, conllevando paralelamente su realización personal. En tal sentido se observa en los docentes la importancia del apego hacia la institución, permitiendo así que los docentes se involucren en su trabajo y muestren fidelización hacia la institución, esto se ve reflejado en los niveles medios de la identidad institucional, compromiso y motivación, de tal modo llevan a cabo sus funciones mediante una planificación y organización. Es así como los docentes emplean en un nivel medio la comunicación, el trabajo en equipo, para el involucramiento en sus actividades, de esta manera cumplen con metas institucionales y personales, además de recepcionar mensajes claros para la planificación, así también para el cumplimiento de sus funciones y roles, involucrándose significativamente con la institución.

Se determinaron los niveles de compromiso afectivo en los docentes de centros educativos, los resultados obtenidos se asimilan a los encontrados por Ramírez y Mapén (2019) quienes hallaron un nivel alto en cuanto a esta dimensión, a su vez los autores Meyer y Allen (1997) citaron que el compromiso afectivo es la reciprocidad del trabajador y la empresa, vinculado con la toma de decisiones por parte del trabajador, además mencionaron que, si un trabajador llega a reforzar su nivel de relación de compromiso organizacional, evidenciaría niveles frecuentes de vínculo hacia el trabajo, metas personales e institucionales. De tal manera los docentes efectúan en un nivel medio el compromiso afectivo es decir el apego hacia la institución, con características como la lealtad, trabajo en equipo, práctica de sus habilidades y conocimientos por lo que dichas acciones se relacionan al desarrollo laboral, de tal manera cumplen satisfactoriamente las metas en la institución, encuentran estrategias de solución ante las situaciones, adaptación ante los cambios, actualización y aprendizaje reforzando así los métodos de enseñanza. Lo

que conlleva a que los docentes presenten en un nivel medio compromiso afectivo así también en su desarrollo laboral y profesional, así como también llevando acciones para la mejora de la institución ya que se sienten identificados con su trabajo.

Se identificaron los niveles de compromiso de continuidad en docentes de centros educativos, estos resultados se diferencian a la investigación de Cervera (2018) ya que halló un nivel medio de compromiso de continuidad, de acuerdo con lo mencionado por Meyer y Allen (1997) el compromiso de continuidad en la institución es reconocido por el trabajador, en la cual el compromiso de continuidad se centra en la percepción de la remuneración económica evidenciada en el ámbito laboral, también refirió que es importante brindarle al colaborador un salario acorde a lo esperado. Se observa que para los docentes es primordial cubrir la necesidad económica, puesto que representa un factor de motivación, que mantiene su vínculo laboral con la institución, por lo que se identifican en un nivel alto con la institución en donde laboran, ya que los docentes evalúan factores desde la perspectiva salarial que reciben, lo que implica que por este factor se fije su permanencia en la institución puesto esta brinda un buen sustento salarial de trabajo por lo que cubre con las expectativas económicas del docente quien evalúa si dejar o no su centro de labor, y es consciente de que ello puede mejorar.

Se identificaron los niveles de compromiso normativo en docentes de centros educativos, estos resultados se asemejan a los encontrados por Félix et al (2018) quienes evidenciaron niveles medios respecto al compromiso normativo. Los autores Meyer y Allen (1991) quienes en su enfoque expresan que el compromiso normativo se basa en la moral y significancia del trabajador con lo que respecta al compromiso de sus funciones establecidas. Se identifica que los docentes buscan cumplir con cada objetivo trazado por la institución, mediante indicadores, que son claros y precisos para observar el proceso que requiera un cambio, se observa que los docentes perciben sentimientos de obligación de permanecer en la institución como compromiso a su trabajo, además por la influencia de factores que los motivan con la finalidad de desarrollar mejoras en las actividades laborales y se mantenga una estabilidad en el proceso de trabajo, generando canales de interacción, promoviendo cambios en el desarrollo institucional e iniciativa, tomando acciones necesarias para avanzar, identificándose constantemente con la

institución, por lo que los docentes reflejan en un nivel medio contar con el compromiso normativo es decir se rigen a lo acordado mediante normativas propias de su trabajo, esto promueve e incrementa que tenga claras las metas a lograr, ya que una institución el compromiso laboral contribuye al incremento del rendimiento en el colaborador.

Por último, los docentes de las instituciones educativas presentan un nivel medio predominante del compromiso organizacional hacia su trabajo logrando así la implicación, así como también es relevante que los directores brinden a los docentes condiciones óptimas que permitan su desarrollo y compromiso paralelamente con los objetivos. De esta manera los docentes de las instituciones educativas denotan contar el desarrollo de sus actividades, logros de expectativas personales y profesionales, cubriendo así sus necesidades primordiales como el trabajo e involucrándose significativamente.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se establecieron los niveles del compromiso organizacional, resaltando que un 53.4% de ellos presentan niveles medios, 34.44% niveles altos y 12.2% niveles bajos, es decir que la mayoría de los docentes evidencian participación, interacción, lealtad hacia la institución que conllevan al cumplimiento de su trabajo con resultados óptimos.

Segunda. Se identificaron los niveles del compromiso afectivo, resaltando 41% de ellos presenta niveles medios, el 37% niveles altos y el 22.3% niveles bajos, es decir que la mayoría de los docentes presentan identificación hacia su trabajo lo que permite que desarrollen sus funciones, así como también presentan identificación institucional para la planificación y realización de objetivos en los plazos establecidos.

Tercera. Se identificaron los niveles del compromiso de continuidad, evidenciando que un 47.54% presenta niveles altos, que un 28.2% niveles medios y un 24.26% niveles bajos, es decir los docentes en su mayoría evalúan lo que reciben de la institución desde un aspecto salarial ya que este cubrirá sus expectativas, mediante la remuneración puesto su permanencia depende de lo que recibe en la institución para así llevar a cabo su trabajo.

Cuarta. Se identificaron los niveles de compromiso normativo, donde se evidenció que el 45% presenta niveles medios, el 32% niveles altos y el 23% niveles bajos, por ello los docentes muestran compromiso moral con la institución generando implicación hacia sus labores, evidencian reciprocidad hacia la institución educativa para el involucramiento de sus acciones para generar impacto en metas esperadas.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se sugiere a las instituciones educativas brindar programas de mejora en promoción del compromiso en los docentes mediante programas mensuales que trabajen y abarquen temas relacionados a la variable de esta manera reforzar las competencias de los docentes y su desarrollo en la institución.
- Segunda. Se sugiere a los estudiantes de psicología y futuros investigadores, ampliar el estudio de la variable y dimensiones a una nueva población como personal administrativo, personal operativo, de las instituciones educativas, de esta manera brindar relevancia a las temáticas investigadas y comparar la información recolectada.
- Tercera. Se recomienda a los futuros investigadores trabajar con una muestra con mayores participantes, en instituciones educativas a nivel nacional para identificar factores que repercuten en la variable.
- Cuarta. Se recomienda a las instituciones educativas llevar a cabo periódicamente evaluaciones para tener conocimiento como se presenta la variable de estudio en los centros educativos.

REFERENCIAS

- Anaya, T. (2020). Percepción del compromiso organizacional en estudiantes de una escuela de arte de Lima. *Revista de investigación En Psicología*, 23(1),145-158. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i1.18098>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3° edición) http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bakker, A. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barraza, A. and Acosta, M. (2008). Organizational commitment of the teachers of a higher education institution. *Educational Innovation*, 8 (45), 20-35.
- Barros, V., Avila, E. y Barin, L. (2008). The Learning Process in Interorganizational Relationships. *Revista BAR - Brazilian Administration Review*, 5(4), 319-331. <https://www.scielo.br/pdf/bar/v5n4/v5n4a06.pdf>
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorran, C.(1999). *Compromiso Organizacional:Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. http://www.unavarra.es/digitalAssets/117/117830_dt33-99.pdf
- Calderón, C. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13). <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>
- Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del Restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque*.(tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1179>
- Céspedes, F. (2017). *Comunicación y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017*. (tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3217>

- Consejo Directivo Nacional: Colegio de Psicólogos del Perú (2018, julio). *Código de Ética y Deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo (2020). *Código de Ética*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Consultora Plurum (2020). *Programa Virtual de Entrenamiento Corporativo*. <https://plurum.co/bienestarcorporativo/wpcontent/uploads/2022/02/Brochure-Biencorp-2022-1.pdf>
- Félix, R., Garcíaz, C., Espinoza, K., Mercado, S., & Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (66). <https://doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Glazer, S. & Kruse, B. (2008). The role of Organizational commitment in Occupational Stress Models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329-334. <https://doi.org/10.1037/a0013135>
- Gomez, D. (2018). *Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1152>
- Hammer, T. H., & Ariel, A. (2005). The Impact of Unions on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover. *Journal of Labor Research*, 26(2), 241-266.
- Hernández-Sampieri y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández B., Ruiz A., Ramírez V, Sandoval S. y Méndez L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. 8(16), 1-27. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>

- Herrera, J. y Roman, A. (2019). Organisational commitment in working environments with extrinsic motivational factors. *Revista Espacios*.40,27. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n28/19402827.html>
- Huamaccto, N.(2020). *Compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener). Repositorio Institucional Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4352>
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (2020). *Informe sobre el Compromiso Organizacional*.<https://executivesongo.com/wpcontent/uploads/2021/02/Observatorio-Compromiso-2020.-Conclusiones-4.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Demografía empresarial* https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1482/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Demografía empresarial*.<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3094118/Demograf%C3%ADa%20Empresarial%20en%20el%20Per%C3%BA%20-%20I%20trimestre%202020.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Principales resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2018*. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1684/libro.pdf
- International Labour Organization. (2020). *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf
- Logamarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Dialnet*. 1,79-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717373>
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Campus de la UAB.

- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*.
<https://books.google.com.pe/books?id=WPQoCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq#v=onepage&q&f=false>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R. (1998): Reflections on the study and relevance of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 8(4),387-401.
[http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00006-6](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00006-6)
- Organización Internacional del trabajo (2022). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf
- Paredes-Pérez, M. A., Palomino-Crispin, A. E., Cárdenas-Tapia, V. R., & Gonzales-Peralta, C. F. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29–35.
<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Ramírez, V. y Mapen, F.(2019). Evaluation of the Organizational Commitment of Public Officials in Mexico. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. 4(8)
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Robbins, S. y Judge, M. (2009). *Comportamiento organizacional*.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Siu, A. (2019). *Compromiso organizacional de docentes de una institución educativa pública del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali*. (Tesis de licenciatura, Universidad Marcelino Champagnat). Repositorio institucional de la Universidad Marcelino Champagnat.
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3057>

- Sodexo (2019). *El bienestar del empleado como clave del compromiso*.
<https://www.sodexo.es/blog/bienestar-propuesta-valor-empleado/>
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ta ed). Editorial Limusa.
- Tanjong, P. (2016). *A three-Component Conceptualization of Organizational*.
international Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,
6(12), 15-27. https://hrmars.com/papers_submitted/2464/A_three-Component_Conceptualization_of_Organizational_Commitment.pdf
- Vilcaromero, M., Aliaga, B, Santos, V. y Alvarez ,V (2020) . Validation of the "CO"
organizational commitment instrument in teachers from various institutions of
the UGEL 006, Lima, 2020. *Revista Valor Agregado*. 7(1) 21-42.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Wolowska, A. (enero, 2014). Determinants of Organizational commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, 3(1), 129-146.
https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_1_10.pdf
- Young, B., Worchel, S., & Woehr, D. (1998). Organizational commitment among
public service employees. *Public Personnel Management* 27 (3), 339-348.
<https://www.deepdyve.com/lp/sage/organizational-commitment-among-public-service-employees-l7SiITedNm>
- Zarate, B. Carbajal, y Contreras, V.(2019). *Metodología de la investigación*.
<https://docplayer.es/134732351-Metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p>P. GENERAL</p> <p>¿Cuáles son los niveles del compromiso organizacional en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022?</p>	<p>O. GENERAL</p> <p>Determinar los niveles de compromiso organizacional en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022.</p> <p>O. ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar los niveles de compromiso afectivo en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022.</p> <p>Identificar los niveles de compromiso de continuidad en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022.</p> <p>Identificar los niveles de compromiso normativo en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022.</p>	<p>Compromiso organizacional</p> <p>DIMENSIONES E INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso afectivo <ul style="list-style-type: none"> ○ Vínculo emocional ● Compromiso de continuidad <ul style="list-style-type: none"> ○ Sentimiento de obligación ● Compromiso normativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Oportunidades limitadas 	<p>Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptada por Vilcaromero et al.(2020)</p>	<p>Tipo Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Técnica: ✓ Encuesta</p> <p>Diseño: ✓ No experimental-transversal</p> <p>Nivel: ✓ Descriptivo</p>

ANEXO 2: Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Meyer y Allen (1991) definen el Compromiso Organizacional como un estado psicológico que caracteriza la comparación entre una persona y una organización, que influyen en la disposición de perpetuar o abandonar la organización.</p>	<p>Determinar los puntajes alcanzados en la Escala Compromiso Organizacional</p>	<p>Compromiso Afectivo</p>	<p>Vínculo emocional</p>	<p>Ordinal</p> <p>1= en total desacuerdo</p> <p>2= en desacuerdo</p> <p>3= ni en desacuerdo, ni en acuerdo</p> <p>4= de acuerdo</p> <p>5= en total de acuerdo</p>
			<p>Compromiso de continuidad</p>	<p>Sentimiento de obligación</p>	
			<p>Compromiso normativo</p>	<p>Oportunidades limitadas</p>	

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Cómo citar

Neyra Vilcarrromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11 - 21.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

Formatos de citación ▼

Número

[Vol. 7 Núm. 1 \(2020\): Revista Científica Valor agregado](#)

Sección

Revisiones Sistemáticas

Derechos de autor 2020 Revista de Investigación Valor Agregado



Esta obra está bajo licencia internacional [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas 4.0](#).

Política propuesta para revistas de acceso abierto

Los autores/as que publiquen en esta revista aceptan las siguientes

ANEXO 4: PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (VILCARROMERO ET AL. 2020)

Tabla 1

Prueba de confiabilidad del instrumento compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos	N
.910	18	104

Tabla 2

Prueba de confiabilidad del instrumento compromiso organizacional que mide las dimensiones que mide la variable de compromiso organizacional en docentes.

Alfa de Cronbach	N de elementos	
Compromiso afectivo	0.764	6
Compromiso de continuidad	0.790	6
Compromiso normativo	0.756	6

Tabla 3

Prueba de confiabilidad de los ítems del instrumento compromiso organizacional.

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	77.91	43.924	.632	.903
Item2	77.88	45.229	.540	.906
Item 3	77.88	44.848	.558	.906
Item 4	77.97	45.348	.511	.907
Item 5	78	44.349	.603	.904
Item 6	78	44.607	.573	.905
Item 7	77.97	44.678	.565	.905
Item 8	77.93	44.781	.555	.906
Item 9	77.97	45.096	.544	.906
Item 10	77.87	44.175	.611	.904
Item 11	77.92	45.217	.534	.906
Item 12	77.94	43.705	.654	.903

Item 13	78.06	43.705	.650	.903
Item 14	77.92	43.741	.652	.903
Item 15	77.93	46.082	.451	.908
Item 16	77.95	46.085	.448	.908
Item 17	77.78	44.154	.645	.903
Item 18	77.88	45.411	.519	.907

1.1. Análisis factorial

Tabla 4

Distribución de ítems por factores

Ítems	Reactivos	Factores
-------	-----------	----------

Tabla 5

Prueba de Análisis factorial de KMO

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.916
Prueba de esfericidad de Barlett	Sig	0.000
	. gl	153
	Aprox.Chi-cuadrado	670,524

En la Tabla 6 se aprecia la agrupación de las preguntas con sus respectivas dimensiones o componentes. El resultado indica que existen 3 componentes, que coinciden con las dimensiones que tiene el instrumento.

Tabla 6

Matriz de componentes rotados

	Afectivo	Componente Continuidad	Normativo
AFE 1	,685	,481	
AFE 2	,674	,362	
AFE 3	,600		
AFE 4	,587		,322
AFE 5	,583		
AFE 6	,544	,345	,315
CONT 7	,516		,446

CONT 8	,505	,347	
CONT 9		,834	
CONT 10	,358	,557	
CONT 11	,301	,553	,391
CONT 12		,531	,319
NOR 13	,370	,448	
NOR 14			,724
NOR 15			,669
NOR 16		,344	,616
NOR 17	,447		,518
NOR 18		,420	,480

ANEXO 5: INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL POR VILCAROMERO ET AL.(2020)

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad:
Cargo:
Área

Sexo:
Fecha de evaluación:

Instrucciones:

- ✓ Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y proceda a contestarlas.
- ✓ A cada pregunta solo le corresponde solo una alternativa de respuesta, si se marca dos o más alternativas se invalida la respuesta.
- ✓ Estimado colaborador, coloque una "x" según crea conveniente, no existen correctas ni incorrectas.

		En total Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	En total acuerdo
Ítem 1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi Institución.					
Ítem 2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
Ítem 3	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
Ítem 4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
Ítem 5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
Ítem 6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución.					
Ítem 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.					
Ítem 8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					

Ítem 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.					
Ítem 10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
Ítem 11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
Ítem 12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
Ítem 13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
Ítem 14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.					
Ítem 15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
Ítem 16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
Ítem 17	Esta institución se merece mi lealtad.					
Ítem 18	Creo que le debo mucho a esta institución.					

ANEXO 6: ENLACE DEL FORMULARIO

Enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdHb0_CMBnP49PUEogaB9qnBNo0CpA4NF-GU39i3J64m1MIUQ/viewform?usp=sf_link

ANEXO 7: Fórmula para hallar la muestra

Con respecto a ello se ha determinado mediante el siguiente método:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot (1000)}{(1000 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$
$$n = 305$$

Dónde:

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza (1.96)

p: Probabilidad a favor (0.5)

q: Probabilidad en contra (1 - p equivale a 0.5)

e: Margen de error (5% equivale al 0.05)


ANEXO 8: BASE DE DATOS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																	
2	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C13	C14	C15	C16	C17	C18	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Resuestas de formulario 1

ANEXO 9: TURNITIN

> Turnitin ?				
Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud	
-COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO DE ATE 2022.docx	12 Ago 2022 14:19 -05	--	16%	📄 📥 📂




Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: LORENA CINTHYA ORBEZO MONAGO
Título del ejercicio: Turnitin
Título de la entrega: -COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE CENTR...
Nombre del archivo: -COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_EN_DOCENTES_DE_CENT...
Tamaño del archivo: 78.82K
Total páginas: 21
Total de palabras: 5,075
Total de caracteres: 28,370
Fecha de entrega: 12-ago.-2022 02:19p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...: 1881833625



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE FISIOTERAPIA

Compromiso organizacional en docentes de centros educativos del distrito de Ate 2022

ISSN: ISSN 1676-1701 (Impreso) / ISSN 1676-1702 (Digital)

REVISADO

Revisado por: Lorena Cinthya Orbezo Monago (1881833625)

ASISTENTE

Dr. Marco Antonio Díaz Pareda (1881833625)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Investigación y Desarrollo

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo de actividades de responsabilidad social

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso Organizacional en docentes de centros educativos del distrito de Ate, 2022.

", cuyos autores son GOMEZ CANCHARI NATHALIA LIZETH, ORBEZO MONAGO LORENA CINTHYA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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 nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

ATE VITARTE, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO : 07840149 ORCID: 0000-0003-3267-6980	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 19- 08-2022 12:04:45

Código documento Trilce: INV - 0971176