



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Factores sociolaborales y compromiso organizacional en  
docentes de la ciudad de Chimbote**

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

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Churano Montoro Araceli Maura ([orcid.org/0000-0001-9885-575X](https://orcid.org/0000-0001-9885-575X))

**ASESORES:**

Dra. Aguilar Armas, Mercedes Haydee ([orcid.org/0000-0001-9368-6184](https://orcid.org/0000-0001-9368-6184))

Mgr. Salirrosas Cabada, Richard Irvin ([orcid.org/0000-0002-4443-5992](https://orcid.org/0000-0002-4443-5992))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ**

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi familia, especialmente a mis padres, quienes han estado para sostenerme y apoyarme para conseguir cada logro, a mis hermanos por hacer más llevadero este proceso y por ser el sostén emocional que tanto necesité.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres por siempre mantener su amor, perseverancia, apoyo y confianza en mí, por estar presentes y por ser de ayuda ante cualquier dificultad que se presentó a lo largo de este camino. Agradezco también a mis pequeños hermanos, pues con sus ocurrencias y ánimos pudieron darme tranquilidad y fortalecer mi confianza. Agradezco a todos los que se sumaron a darme palabras de aliento y que de alguna u otra forma hicieron más llevadero este proceso.

## 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	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método y análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VII. CONCLUSIONES	32
VIII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1	
Evidencia del análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional. ....	17
Tabla 2	
Evidencia del análisis de la correlación entre la dimensión normativa del compromiso laboral y los factores sociolaborales.....	18
Tabla 3	
Evidencia del análisis de la correlación entre y los factores sociolaborales y compromiso organizacional.....	19
Tabla 4	
Evidencia del análisis de la correlación entre la dimensión de continuidad del compromiso laboral y los factores sociolaborales .....	20
Tabla 5	
Evidencia del análisis de la correlación entre la dimensión de continuidad del compromiso laboral y los factores sociolaborales .....	21
Tabla 6	
Evidencia del análisis de las diferencias entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales según sexo, condiciones laborales y sector de trabajo.....	22
Tabla 7	
Evidencia del análisis de las diferencias entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales según edad y tiempo de servicio.....	24

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo establecer la correlación entre los factores sociolaborales y el compromiso organizacional en docentes de la ciudad de Chimbote, para ello se utilizó un estudio de tipo aplicado no experimental, descriptivo correlacional, comparativo; trabajándose con 300 docentes. Se obtuvo como resultado principal la existencia de correlación entre las variables, principalmente con los indicadores de edad y condiciones laborales, con una significancia idónea de  $p < 0.001$ . Asimismo se obtuvieron las diferencias por indicadores de cada variable, según sexo y compromiso normativo con una media de 26.21 para mujeres 23.71 para varones. Por otra parte en cuanto a la edad se evidencia diferencia en la dimensión afectiva con valores de 23.98 a 27.07 y en la dimensión de continuidad con valores desde 24.23 a 28.37. Finalmente de acuerdo al tiempo de servicio se encontró diferencia significativa con el indicador de normatividad ( $p < .024^*$ ).

**Palabra clave:** Compromiso Organizacional, Factores sociolaborales

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to establish the correlation between socio-labor factors and organizational commitment in teachers in the city of Chimbote, for which a basic, non-experimental, descriptive correlational, comparative study was used; working with 300 teachers. The main result was the existence of a correlation between the variables, mainly with the indicators of age and working conditions, with an ideal significance of  $p < 0.001$ . Likewise, the differences were obtained by indicators of each variable, according to sex and normative commitment with an average of 26.21 for women and 23.71 for men. On the other hand, in terms of age, there is evidence of a difference in the affective dimension with values from 23.98 to 27.07 and in the continuity dimension with values from 24.23 to 28.37. Finally, according to the service time, a significant difference was found with the normativity indicator ( $p < .024^*$ ).

**Keywords:** Organizational Commitment, Social and Labor Factors

## **I.INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, en las Instituciones Básicas Regulares existe una constante búsqueda del cumplimiento de su currícula anual, ello con el apoyo y cooperación de los docentes, buscando promover en ellos el compromiso para el logro eficaz de los objetivos. Ante esto, las instituciones deben cumplir con algunos estándares que garanticen la satisfacción del docente, con el fin de provocar un intercambio de resultados y esfuerzos (Parra et al., 2019).

Una educación de calidad requiere de una adecuada gestión, siendo un reto para las instituciones crear herramientas que fortalezcan el sentido de pertenencia en los docentes, guiándolos hacia el desarrollo óptimo del área personal y profesional. El ideal de toda institución es poder contar con docentes leales y que brinden su mayor esfuerzo en la misión de educar (Manzano, 2019)

Los docentes desempeñan un papel significativo generando entorno y clima propicio en el aula para desarrollar un óptimo aprendizaje de sus estudiantes, esto también implica que sientan que poseen la capacidad para dar respuestas y ayuda (Goroshit & Hen, 2016). Por tanto, los docentes del siglo XXI deben de contar con las capacidades necesarias ya que es lo que exige la realidad actual (Flores & Romero, 2020).

Dentro de las características más atenuantes ante el bajo compromiso laboral se encuentra que en la mayoría de los casos vistos son los jóvenes menores de 25 años, féminas y educadores con un estrato socioeconómico de nivel I y II, son los que presentan mayor dificultad con la identificación y compromiso con la institución, debido a que no pueden cubrir el coste de la movilidad a causa de largas distancias que pueden haber desde el hogar hasta la Institución Educativa, estas situaciones vistas generan que los sujetos tienden a incumplir sus horarios de trabajo, que no puedan adquirir materiales fuera de presupuesto y por último, generando cierto ausentismo o desvinculación laboral (Mora et al., 2021).



La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC, 2014) establece que la función principal de las Instituciones es la de estar correctamente sistematizada de modo que se logre desarrollar un adecuado compromiso, teniendo en cuenta las metas y objetivos no solo de la Institución sino dentro del desarrollo de profesional del docente.

En contraste con lo anterior, en Colombia, se observa que en la identificación con la organización el 93% de empleados mantienen claras las metas, objetivos, políticas y valores. De igual forma, dentro del esfuerzo e interés puesto en la institución (99%), teniendo como ejes principales la lealtad y obligación con el centro, por último, dentro del sentido de pertenencia, muestra indicadores de puntualidad, honestidad y moral (97%) (Mora et al., 2021)

De la misma forma, en la ciudad de Cali, se realizó un estudio acerca de los factores de exclusión sociolaboral en instituciones afrocolombiana de Cali, evidenciado como problema que no existen procesos de inclusión social, además de existencia de discriminación racial y laboral, llegando a representar un 13,3%. Asimismo, la calidad de empleo no es la mejor, el acceso a empleo es medido por la segregación espacial o geográfica, existiendo desigualdad, y cierto favoritismo para la clase alta (1,77% y 0,39%). Además de que los procesos educativos para la población afro son más bajos que para la población general (Mina, 2019).

A nivel mundial uno de los grande problemas que sucede en la plana docente es que se encuentran poco calificados, una encuesta evidencia un alto porcentaje de esta situación, en primaria representado por el 81% de maestros y secundaria por el 78%, por lo tanto se hace énfasis en la necesidad de poder capacitar a los profesores para obtener una educación de calidad (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020).

En nuestro país se analizó el compromiso organizacional (CO) en base a 5 variables sociolaborales, dejando como evidencia que el tiempo en el puesto suele ser relativo al CO, indicando que quienes trabajan de 60 a <70 meses, mantienen correcta

vinculación, además con respecto al sexo, se destaca que ambos se desempeñan en la misma medida sin importar el tiempo o el puesto que llevan en el centro (Sancho, 2018).

Por otro lado, a nivel local, en la ciudad de Chimbote se indagó dentro del CO, hallándose que este se presenta de manera regular (89,3% de los encuestados), siendo solamente la dimensión afectiva la que alcance un nivel alto (64,3%) y para la dimensión de continuidad y normativo (70,2% y 82.1%), concluyendo que existe necesidad de poder potencializar el CO en los docentes de la institución ( León, 2022).

Por lo expuesto se formula el problema a través de la interrogante ¿Cuál es la relación entre los factores sociolaborales y el compromiso organizacional en docentes de la ciudad de Chimbote?

Respecto a la justificación teórica, se muestra un aporte significativo de sustento teórico para próximos trabajos de investigación al determinar la relación entre los factores sociolaborales y el compromiso organizacional permitiendo así llenar el vacío acerca del conocimiento acerca de las variables de estudio. Dentro de la implicancia práctica, busca que este análisis hecho sirva para el diseño y ejecución de acciones de mejora dentro de la calidad educativa, por medio de programas, talleres y/o charlas, logrando desarrollar habilidades adecuadas que cubran las falencias originadas dentro de las variables de estudio.

Con respecto al nivel metodológico, este trabajo puede ser usado como un referente para futuras investigaciones correlacionales en conjunto de otras temáticas que se asocien o influyan dentro de las variables de estudio. Y, por último, en la implicancia social, las evidencias con respecto a la asociación entre las variables de estudio buscan concientizar a los educadores a poder potenciar el compromiso organizacional para que se obtenga una calidad educativa adecuada.

Por consiguiente, la investigación persigue como objetivo general, determinar la relación entre los factores sociolaborales y el compromiso organizacional en docentes de la ciudad de Chimbote.

Asimismo se plantean para los objetivos específicos, realizar el análisis descriptivo del compromiso organizacional en docentes de la ciudad de Chimbote. Por otro lado determinar la relación entre los factores sociolaborales y la dimensión de normatividad, seguidamente determinar la relación entre los factores sociolaborales y la dimensión de normatividad del compromiso organizacional, como quinto objetivo, determinar la relación entre los factores sociolaborales y la dimensión afectividad del compromiso organizacional. Como sexto y último objetivo específico, determinar las diferencias del compromiso organizacional y de los factores sociolaborales en docentes de la ciudad de Chimbote.

Como hipótesis general se tiene:

Ho: Si existe relación entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales en docentes de la ciudad de Chimbote

Hi: No existe relación entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales en docentes de la ciudad de Chimbote

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se presentan antecedentes del ámbito internacional, nacional y local, con relación al compromiso organizacional y los factores sociolaborales.

A nivel internacional, una investigación realizada en dos instituciones mexicanas de nivel superior, se tuvo como finalidad analizar la relación de factores sociodemográficos (tiempo de servicio, tipo de contrato y género) y el compromiso organizacional, se trabajó con 52% varones y 48% mujeres. Se obtuvo como resultado que la escolaridad y el género no son factores influyentes para el CO. En cuanto a la antigüedad, el grupo de mayor edad evidenció un menor compromiso que el de menor edad, lo cual se consideró relevante, ya que los docentes de mayor edad son contratados y reciben de los beneficios laborales que brinda la institución (Carlos et al., 2021)

Por otro lado, en el mismo ámbito, una investigación se enfocó en estudiar la diversidad de generaciones y el compromiso organizacional, teniendo en cuenta 4 generaciones (tradicionalistas, baby boomers, generación X y millennial), utilizando un método cuantitativo descriptivo. Se halló que de acuerdo a la edad del docente si existe una diferencia entre las dimensiones del CO, principalmente en los de edad madura (Galán & Silva, 2021). Asimismo, al estudiar la asociación entre el sentido de pertenencia y CO, se encontró que la relación del sentido de pertenencia y el compromiso laboral es moderada ( $\rho=.510$ ), el compromiso de continuidad y el sentido de pertenencia ( $\rho=.64$ ), por último, el compromiso afectivo con relación a la segunda variable es moderadamente alta ( $\rho=.798$ ). En conclusión, tanto en sector público como privatizado, el colaborador gestiona un compromiso consigo mismo y con el grupo social al cual pertenece, buscando continuamente la superación dentro del ámbito profesional. (Manzano, 2019)

A nivel nacional, se realizó un estudio con la finalidad de establecer la correspondencia del clima organizacional con el compromiso organizacional, se trabajó con una población y muestra de 125 colaboradores de la Institución Educativa.

Se obtuvo como resultados que no hay correspondencia directa positiva del clima organizacional con el compromiso en los colaboradores, ya que el valor de correlación es de  $-.08$ . Se llegó a la conclusión, que ambas variables no mantienen una correlación significativa y que el compromiso laboral está siendo influenciado por otro tipo de variables externas a la institución (Alarcón, 2020). Del mismo modo, otro estudio pretendía establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en el profesorado de dos Centros de Educación Básica Regular. Se usó una metodología correlacional simple y un diseño no experimental. Trabajando con una población de 255 profesores, 154 féminas y 101 varones. En los resultados se puede evidenciar que no hay una relación altamente significativa entre las variables de estudio ( $\rho=.292$ ,  $p<.05$ ). Por otro lado, sí se relaciona con variables sociolaborales, si se evidencia un correlación moderada entre las variables de calidad y compromiso laboral, ya que se mantiene una significancia de ( $p<.01$ ) (Valle, 2018).

Con respecto al nivel local, se llevó a cabo su estudio en el cual tuvo la finalidad de establecer la asociación entre el compromiso organizacional y el coaching educativo, encontrando que existe relación de tipo significativa baja con una significancia de  $0.015$  y el valor de la correlación es de  $0.265$ . En cuanto al nivel de compromiso se encontró que este es regular con un  $89,3\%$  de los encuestados, concluyendo que se debe potenciar la participación, modelo cooperativo y resolución de conflictos (León, 2022).

En función a lo mencionado anteriormente, la base teórica de la investigación inicia con la definición factores sociolaborales como las condiciones, tanto endógenas como exógenas de una organización, teniendo en cuenta las cualidades humanísticas y el espacio de trabajo, a su vez la Escuela de Relaciones Humanas, argumentan que las organizaciones están relacionadas a la sociedad, en el que se habla de niveles sociales, roles, expectativas y personalidad (Díaz y Soto 2020).

Asimismo el compromiso organizacional se conceptualiza que, en una organización el comportamiento está dirigido al análisis del comportamiento del personal. Encargándose de precisar su dominio en la organización y de esta en sus

colaboradores. Por ende, el comportamiento organizacional agrupa todas las actitudes, funciones y acciones que existen entre el colaborador y la organización (Garay, 2019).

Se explica el compromiso organizacional como el nivel con el que cada colaborador se caracteriza dentro de la organización, en especial con los objetivos o metas que esta posee, del mismo modo, su deseo por continuar siendo parte de ella. Un colaborador de una organización, debe establecer sus metas como trabajador, elegir el monto de sus prestaciones, asimismo dar solución a los problemas que puedan ocurrir en cuanto a la calidad y productividad. Logrando que ambas sean más altas, debido al compromiso establecido, de acuerdo a metas, satisfacción y motivación (Levano & Mamani, 2021).

Asimismo se menciona que, el compromiso organizacional se define como un estado psicológico de procesos por el cual, las metas tanto de la organización como las del colaborador se hacen una sola. Proponiendo de esta manera una definición más completa del constructo de compromiso organizacional. De tal modo que se indica que el compromiso organizacional se relaciona con el sentido de pertenencia y responsabilidad que tiene cada integrante con el centro de trabajo. (Estrada & Mamani, 2020).

Las definiciones y la estructura del CO con el pasar de los años se han transformando, antes se creía que este era unidimensional, sin embargo expertos consideran que es un constructo multidimensional. Meyer y Allen (1991) plantean 3 dimensiones. Compromiso afectivo, que se entiende como atracción emocional, identificación, se mantiene en el puesto por deseo propio. Compromiso de continuidad, se da por conveniencia, se evalúa la inversión tiempo y esfuerzo. Compromiso normativo, entendido como obligación de permanecer en la organización (Fonseca et al., 2019).

El comportamiento organizacional se sustenta bajo el enfoque humanista de la gestión, la cual deriva de las ciencias del comportamiento humano. Existen dos estilos

de gestión, los antagónicos y los opuestos. Basa su estilo en la teoría tradicional, mecánica, autoritaria y pragmática, llamada Teoría X. El siguiente es el estilo participativo y democrático, se basa en conceptos modernos sobre el comportamiento humano, denominado Teoría Y (Hernández et al., 2018).

Por otro lado, los autores plantean que, el compromiso organizacional se explica como un estado psicológico, el cual consiste en que el individuo logre crear una relación entre colaborador/organización, lo cual conlleva a que decida si debe permanecer o dejar la organización en la que presta servicio. (Fuentes, 2018).

Es innegable el reconocimiento que el estado socioemocional del colaborador es importante para un desempeño óptimo y un adecuado compromiso, por ello, se procura que los colaboradores se lleguen a sentir identificados con la institución en la que prestan servicio, con el fin de observar una mejor actitud para las funciones que se desempeñan (Ramírez & Mapén, 2019).

A lo largo de la historia se han tomado ciertos aspectos para delimitar la edad generacional, los Tradicionalistas o también llamados veteranos, se caracterizan por ahorrar para el futuro, esto producto de la Segunda Guerra Mundial (Lancaster & Stillman, 2004; Olmedo, 2020). La generación Baby boomers, los que están próximos a la jubilación, quienes ponen como prioridad el trabajo y dejan en segundo plano a la familia, de la misma forma que los tradicionalistas se caracterizan por su lealtad (González, 2018). La Generación X o post boomers, mantienen la lealtad por su organización, solo si esta ofrece oportunidades para el desarrollo, prefieren adquirir conocimientos y habilidades que puedan ser usados en otros sistemas, buscando otra organización si se les ofrece desarrollo profesional (Ashraf, 2018). Por otro lado está la Generación Y o mejor conocidos como Millennials, se caracterizan por la búsqueda de un ascenso rápido, buscan tener equilibrio entre su vida laboral y personal, no se comprometen con su organización sino con su carrera (Çelik & Arslan, 2016).

Un rol importante también lo desempeña el factor experiencia, los docentes con más años ejerciendo, tienden a confiar más en sus interpretaciones y capacidades,

basándose en su experiencia pasada. Los profesores novatos, tienden a evaluar más sus tareas de aprendizaje formado juicios, ya que esperan el apoyo en la organización para sentirse eficaces (Tschannen & Wolkof, 2002; Fernández-arata, 2008). Los docentes de educación primaria se sienten eficaces al culminar sus prácticas, a diferencia de los docentes de educación infantil, que sienten eficacia a medida que ganan experiencia laboral (Suarez, 2018).

Asimismo se resalta el sector de labor, público o privado, donde la principal característica que se resalta es que la primera no cuenta con los recursos suficientes para el alto nivel de exigencia educativo, viéndose los docentes afectados por los procesos administrativos o condiciones de la organización. Esto acarrea como consecuencia, desmotivación, comunicación deficiente, desinterés por su trabajo, incluso problemas de ausentismo. Por otro lado para el sector privado el problema se encuentra en la inseguridad laboral ya que no cuentan con un contrato que los respalde y por esa razón se ven obligados a buscar una nueva institución (Murguía et al., 2019).

Otro componente es el nivel de estudios logrados, existen diferencias significativas entre realización personal y profesional, los docentes con mayor grado académico suelen sentirse más realizados, lo cual aporta en sus logros alcanzados e incluso en el sueldo percibido (Rodríguez y Sánchez, 2018). En este sentido podría asociarse a la Teoría de Autorrealización de Maslow, donde se establece que las necesidades de cada persona están en orden jerárquico, logrando la mayor realización de sus potencialidades, el docente se evoca al logro de sus aprendizajes y espera que este sea recíproco y a sus competencias, rol y periodo laboral (Martínez et al., 2020).

Durante la etapa de desarrollo se van forjando e incorporando distintas creencias en relación al género, la primera es que los niños son más competitivos y aventureros que las niñas, realizan juegos de riesgo, construyen cosas, se enteran más por las matemáticas y las ciencias. A las niñas, se les considera como colaboradoras, gentiles, más emotivas y menos racionales, se interesan por la escritura y relaciones interpersonales. En un estudio se destaca que las mujeres, poseen percepciones más bajas que los hombres en cuanto al desempeño de su profesión, esto relacionado con



el estereotipo de género y las ocupaciones “tradicionalmente masculinas o femeninas” (Orlando, 2014).

Por otra parte, el estado civil y el número de hijos, a pesar de que no existen bases establecidas de relación con el CO, en la práctica se indica que aquellos que tienen mayor responsabilidad familiar se muestran más comprometidos, esto se puede relacionar con la Teoría de inclusión parcial de Mathieu y Zaiac, que las situaciones negativas que se experimenten en el campo laboral y personas, afectará en el compromiso organizacional (Salardi, 2017).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio investigado fue de tipo aplicado, debido a que, su intención fue analizar la problemática, orientado a adquirir un nuevo conocimiento que permita dar solución a un problema práctico (Alvares, 2020). Asimismo, no se contó con un grupo de control con el que pudo mostrar variables de tipo ajenas que pudieron provocar alguna interferencia en lo investigado (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC, 2018]).

El diseño que se utilizó fue, correlacional simple, descriptivo comparativo de corte transversal a razón de que, persiguió como objetivo la relación entre dos o más variables en un determinado momento, pero no de manera individual sino más bien de la relación entre ellas, ya siendo correlacionales puras o relaciones causales. Proporcionando además al investigador información de un fenómeno para luego ser comparado. Se comprendió que no hubo algún tipo de manipulación en las variables ni variables extrañas (Ato et al., 2013).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **VARIABLE 1: FACTORES SOCIOLABORALES**

Definición conceptual: son aquellos factores que condicionan una determinada situación laboral, siendo un causal para una transformación modificación de un hecho, conducta o situación determinada.

Definición operacional: se consideran las puntuaciones derivadas a la aplicación de la Ficha Sociolaboral, donde se presenta dos dimensiones: Laboral (Ítems: 1,2 y3) y Social (Ítems: 4, 5 y 6).

Indicadores: cuenta con seis indicadores que hacen referencia al grupo etario, género, estado civil, grado académico, tiempo de servicio y condición laboral.

Escala: se tiene un tipo de escala nominal dado que la numerología establecida sirve como clasificador o para identificar un determinado indicador (Ochoa & Arias, 2018).

## VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Definición conceptual: el compromiso organizacional es el grado en el que el colaborador se siente identificado, y la manera en la que están adheridos con su organización, además de sentirse decididos a continuar laborando en ella (Meyer y Allen, 1996).

Definición Operacional: se considera las puntuaciones derivadas a la aplicación Escala de Compromiso organizacional, presentando las siguientes dimensiones: compromiso afectivo (Ítems: 1,2,3,4,5,6 y 7) , compromiso de continuidad (Ítems:8; 9,10,11 y 12) y compromiso normativo (13,14,16,17 y 18).

Indicadores: los indicadores se observa la identificación y felicidad, la motivación en el sueldo y seguridad de estabilidad y la obligación moral y lealtad.

Escala: el tipo de escala en primera instancia ordinal, ya que se midió la variable de compromiso organizacional usando números dentro de la calificación y por el otro lado, la ficha socio laboral, estuvo conformado por datos de tipo nominales, por ende, fue una escala de tipo nominal, por último para calificarlo se usó una escala de tipo Likert con 5 opciones de respuesta desde el 1 al 5, desde totalmente desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, respectivamente.

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

Población:

La investigación ya mencionada, tuvo una población infinita de docentes de diversas instituciones de educación básica el cual perteneció a la ciudad de Chimbote tanto de nivel primaria como secundaria. Por lo que, el conjunto de personas que participaron del proyecto son parte de la muestra, ya que cumplieron ciertos criterios (Espinoza, 2016).

Muestra:

La muestra estuvo constituida por docentes de 4 instituciones educativas, de nivel primaria y secundaria (300 docentes aproximadamente), perteneció a la ciudad de Chimbote, perteneció al rango de edades de 25 a 64 años de edad, por ende, la muestra será la selección del subconjunto de la población ya indicada (Fachelli y López, 2017).

Muestreo:

Se utilizó el muestreo de tipo no pro balístico a conveniencia, puesto que es el que adapta su diseño permitió que el investigador seleccione a sus participantes de acuerdo a su objetivo (Espinoza, 2016)

Criterios de selección:

Dentro de los criterios de inclusión se tuvo a los participantes que aceptaron ser partícipes de la prueba, que estuvieron dentro del rango de edad establecidos (25 a 64) y que fueron pertenecientes a la ciudad de Chimbote Por otro lado, dentro de los criterios de exclusión, se tuvieron docentes que ya se habían jubilado, que presentaron algún tipo de discapacidad de lenguaje, motora y mental, sumado a ello, docentes recién egresados no tenían la experiencia mayor a 6 meses enseñando en las instituciones educativas y por ultimo quienes no culminaron al 100% la realización del instrumento de evaluación.

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

Técnicas:

Se utilizó la encuesta, pues fue factible para el recojo de información diversa a través de los cuestionarios y/o las escalas (Gonzalo y Abiuso, 2019).

Para la recolección se utilizó un cuestionario de Google Forms, en el cual se incluyó el consentimiento informado, necesario para continuar con las respuestas del cuestionario.

Instrumentos:

Instrumento 1: Ficha de factores sociolaborales

La ficha agrupa los datos en 2 componentes, la social y laboral, de la misma manera se divide por categorías. Dentro de la dimensión social se encuentran las categorías de, grupo etario, el género (femenino y masculino) y el estado civil (soltero, casado, divorciado, viudo).

La ficha agrupo los datos en 2 componentes, la social y laboral, de la misma manera se dividió por categorías. Dentro de la dimensión social se encontró las categorías de, grupo etario, el género (femenino y masculino) y el estado civil (soltero, casado, divorciado, viudo).

Para la dimensión laboral se incluyeron las categorías de, grado académico (Bachiller, profesor titulado, licenciado en educación, magíster y doctor) tiempo de servicio (0-5 años, 6 -10 años, 10 años a más), condición laboral (nombrado y contratado) sector para el que labora (público o privado), nivel que enseña o donde dicta más horas de clase (inicial, primaria, secundaria o más de una)

Instrumento 2: Compromiso organizacional

El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), se realizó por primera vez por Meyer y Allen (1990) con el nombre original Organizational Commitment Questionnaire (CCQ) en Estados Unidos, adaptada en Perú por Figueroa (2016). Está constituido por 18 ítems y se estructura en base a 3 componentes: Afectivo, Continuidad y Normativo, cada uno cuenta con 6 ítems, además contiene ítems positivos (1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) y otros negativos (3,4, 5 y 13), la aplicación puede ser tanto colectiva como individual y se realiza a partir de los 18 años

de edad. El tipo de escala que se utiliza es de tipo Likert-Ordinal del 1 (Totalmente de desacuerdo) al 5 (Totalmente de acuerdo).

El cuestionario tuvo 2 versiones, la primera por Meyer y Allen (1990) que consta de 8 ítems por componente y la segunda por revisada por Meyer, Allen y Smith (1993) que cuenta con 6 ítems para cada uno de los componentes.

De acuerdo a la validez y confiabilidad del cuestionario, a nivel global se presentó un  $\alpha = .806$ , se obtuvo que el comportamiento afectivo tuvo puntuaciones  $\alpha = .748$ . Para el factor de continuidad se mostró un valor  $\alpha = .746$  y para el factor normativo se obtuvo el valor de  $\alpha = .704$ . Por otro lado, de acuerdo a las cargas factoriales los valores para el componente afectivo fueron de .297 a .849, para el factor continuidad entre .415 a .795 y para el factor continuidad de .219 a .727, supero el valor mínimo de lo establecido .20 (Figuroa, 2016).

### **3.5. Procedimientos**

Se aplicaron 2 instrumentos, que midieron las variables de factor socio-laborales y compromiso en docentes de la ciudad de Chimbote, después de ello se hizo uso de la herramienta Google Forms para poder realizar la encuesta de forma virtual, para la aplicación se solicitó un permiso formal a las instituciones educativas a través de una carta enviada al director de cada colegio. Una vez aceptada la solicitud se envió el acceso para los formularios por medio del director de cada institución. Asimismo se realizó un control para la evaluación virtual, a través de los correos institucionales y los grupos de WhatsApp administrados por el director, de forma que se pueda corroborar que los participantes pertenezcan a la población (docentes). Posterior a ello se transfirió la recolección de datos a una hoja Excel, se seleccionó y se filtró a los participantes de acuerdo a los criterios de selección. Luego de ello. Con la muestra se procedió a realizar el análisis preliminar, finalmente se ejecutó la estadística descriptiva e inferencial para demostrar los resultados de acuerdo a los objetivos que se estableció.

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

Para diseñar la base de datos se utilizó el Microsoft Excel, dentro de ese programa se realizó el filtro según los criterios de selección que se tuvo en cuenta para considerar la muestra del estudio, posteriormente. Posteriormente se exportaron los datos al programa SPSS 26, para determinar la asimetría y curtosis y valores de confiabilidad de las escalas. También se dio uso al T student de muestra independiente y al ANOVA factor para establecer las diferencias significativas de las variables. Por otro lado se utilizó el coeficiente tau b Kendall para realizar la correlación entre las variables, y como último paso se mostraron las tablas y los gráficos en función a los objetivos planteados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Como primer punto se consideró el Código de Integridad Científica, donde se plasmó las siguientes pautas para realizar una adecuada investigación: se hizo hincapié a la honestidad y transparencia de toda la información que se recolectó dentro del proceso de realización del presente estudio, fue un trabajo objetivo y con ningún tipo de conflicto de intereses por parte de terceros o de los autores de este trabajo. Sumado a ello, no se inventó, ni falseó la información que este documento contiene, tampoco se ejerce el uso de conceptualizaciones o idea de personas ajenas al proyecto, y si se trabajó bajo las concepciones de otro, se citó y referenció al autor de dicha idea, siguiendo las normas APA, también se tuvo consideración el consentimiento y autorización del participante para el uso de su prueba, lo bien llamado consentimiento informativo (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2019).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Evidencia del análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional.*

Variable /Dimensión	Nº Ítems	Mínimo	Máximo	MT	M	DE	G1	G2	$\alpha$
Compromiso Organizacional	18	18	126	81	4.31	.79	-.062	1.04	
Componente afectivo	6	6	42	27	4.21	.92	.001	.777	.756
Componente de continuidad	6	6	42	27	4.35	1.11	-.279	.023	
Componente normativo	6	6	42	27	4.56	1.09	-.267	.021	

*Nota:* MT=media promedio; DE= desviación estándar;  $\alpha$ =Alfa de Cronbach;  $\omega$ =Coeficiente Omega, G1=Asimetría, G2= Curtosis

En la tabla 2 se puede observar el análisis descriptivo del compromiso organizacional, donde se evidencia un valor mínimo y máximo de 18 y 126 según variable general, en cuanto a sus dimensiones, obtienen un valor de 42 para los tres componentes. Asimismo se presenta un promedio medio de 27 para el componente afectivo, de continuidad y normativo. A su vez se puede observar una asimetría de +3/-3 y una curtosis de +1/-1, finalmente presenta un Alfa de Cronbach de .756.



**Tabla 2**

*Evidencia del análisis de la correlación entre la dimensión normativa del compromiso laboral y los factores sociolaborales*

VARIABLES	Compromiso Normativo
Sexo	-.014
Edad	,118**
Estado Civil	.003
Grado Académico	-.024
Tiempo de servicio	,129**
Condiciones laborales	,102*
Sector en el que labora	.005
Nivel en el que enseña	-.030

En la tabla 3 se observa que existe correlación entre la dimensión normativa del compromiso organizacional y los factores sociolaborales, en 3 de sus indicadores. En cuanto al indicador de estado civil con un .118\*\* lo cual indica una correlación muy significativa, en cuanto al indicador de tiempo de servicio un valor de .129 indicando correlación muy significativa y finalmente con el indicador condiciones laborales en un nivel de correlación regular representado por .102.

**Tabla 3**

*Evidencia del análisis de la correlación entre y los factores sociolaborales y compromiso organizacional*

Variables	Compromiso Organizacional
Sexo	-.082
Edad	,100*
Estado Civil	.004
Grado Académico	-.033
Tiempo de servicio	.080
Condiciones laborales	,097*
Sector en el que labora	-.076
Nivel en el que enseña	-.041

En la tabla 1 se observa que en los factores sociolaborales se encuentra el modelo que vincula a los indicadores de edad y condición laboral como variables que se relacionan con el compromiso organizacional, por lo que se evidencia una aceptación de un nivel de significancia regular, teniendo un  $p < 0.01$ .

**Tabla 4**

*Evidencia del análisis de la correlación entre la dimensión de continuidad del compromiso laboral y los factores sociolaborales*

Variables	Compromiso de continuidad
Sexo	-.068
Edad	.012
Estado Civil	-.055
Grado Académico	-.046
Tiempo de servicio	-.008
Condiciones laborales	.024
Sector en el que labora	-,132**
Nivel en el que enseña	-.066

En la tabla 4 se observa que existe correlación entre la dimensión del compromiso organizacional y los factores sociolaborales, en uno de sus indicadores. En cuanto al indicador sector en el que labora con un -.132 lo cual indica una correlación muy significativa.

**Tabla 5**

*Evidencia del análisis de la correlación entre la dimensión de continuidad del compromiso laboral y los factores sociolaborales*

Variabales	Compromiso Afectivo
Sexo	-,187**
Edad	,146**
Estado Civil	.006
Grado Académico	.004
Tiempo de servicio	.078
Condiciones laborales	,140**
Sector en el que labora	-.056
Nivel en el que enseña	-.083

En la tabla 3 se observa que existe correlación entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y los factores sociolaborales, en 3 de sus indicadores. En cuanto al indicador de sexo con un  $-,187$  lo cual indica una correlación muy significativa, en cuanto al indicador de edad con un valor de  $,146$  indicando correlación muy significativa y finalmente con el indicador condiciones laborales en un nivel de correlación muy significativo representado por  $,140$ .

**Tabla 6**

*Evidencia del análisis de las diferencias entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales según sexo, condiciones laborales y sector de trabajo.*

Variable	Sexo	N	M	DE	t	p
Compromiso Organizacional	Femenino	184	79.12	14.39	2.342	.020*
	Masculino	115	75.15	14.05		
Compromiso Afectivo	Femenino	184	26.21	5.43	3.800	.000*
	Masculino	115	23.71	4.94		
Compromiso Normativo	Femenino	184	26.52	6.63	1.441	.151
	Masculino	115	25.38	6.68		
Compromiso de Continuidad	Femenino	184	26.39	6.19	.510	.61
	Masculino	115	26.02	6.11		
Variable	Condiciones laborales	N	M	DE	t	p
Compromiso Organizacional	Contratado	103	75.13	12.59	-2.603	.010*
	Nombrado	196	78.89	15.09		
Compromiso Afectivo	Contratado	103	24.12	4.91	-0.303	.762
	Nombrado	196	25.86	5.79		
Compromiso Normativo	Contratado	103	25.09	6.45	-2.381	.018*
	Nombrado	196	26.86	5.19		
Compromiso de Continuidad	Contratado	103	25.92	6.67	-2.288	.031*
	Nombrado	196	26.17	6.67		
Variable	Sector de trabajo	N	M	DE	t	p
Compromiso Organizacional	Privado	71	80.04	14.61	0.434	.118
	Publico	227	77.04	13.9		

	Privado	71	25.80	6.06		
Compromiso Afectivo	Publico	227	25.17	5.27	0.848	.397
	Privado	71	26.14	6.57		
Compromiso Normativo	Publico	227	26.33	5.99	-0.233	.816
	Privado	71	28.10	6.02		
Compromiso de Continuidad	Publico	227	25.54	6.64	2.887	.004**

*Nota:* p<.05\*= diferencia; p<.01\*\*=diferencia significativa; p<001\*\*\*= diferencias muy significativas.

En la tabla 6 se observa el análisis de la diferencia entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales según el indicador de sexo, se observa que existe una diferencia significativa en cuanto a la dimensión afectiva, por ende, se comprende que si existe diferencia en cuanto al compromiso dentro de féminas (5.43) y varones (4.94). En cuanto a las diferencias según sexo en el compromiso organizacional se observa un p.<.05, indicando un grado significativo mujeres con 14.39 y varones con el 14.05. Por otro lado, respecto a las condiciones laborales, se observa que, en cuanto al CO, existe un grado significancia (p<.001), indicando que si existen diferencias de compromiso laboral en cuanto a docentes contratados (12.59) y nombrados (15.09), dentro de la dimensión normativa se encuentra diferencias significativas (p<. 05) teniendo valores de contratados (6.45) y nombrados (5.19). De igual forma en la dimensión de continuidad, donde se observa valores de docentes contratados y nombrados de 6.67, con una significancia de p<. 031\*. En cuanto al sector laboral, se evidencia que existe diferencia significativa en cuanto al indicador de continuidad, por lo que se entiende que si existe diferencia entre en el sector público (6.64) y el sector Privado (6.02), asimismo se observa una significancia p<.004\*\*.

**Tabla 7**

**Evidencia del análisis de las diferencias entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales según edad y tiempo de servicio.**

	Edad	n	M	DE	F	p
Compromiso Organizacional	Generación Z	37	78.08	11.74	4.091	.005**
	Generación Y	94	75.75	14.70		
	Generación X	98	75.60	13.71		
	Baby Bomer	70	82.58	15.12		
Compromiso Afectivo	Generación Z	37	24.86	4.17	4.314	.001**
	Generación Y	94	23.98	5.31		
	Generación X	98	25.33	5.88		
	Baby Bomer	70	27.07	5.68		
Compromiso Normativo	Generación Z	37	24,84	6.20	2.391	.069*
	Generación Y	94	25,85	6.30		
	Generación X	98	26,03	6.65		
	Baby Bomer	70	27,83	5.93		
Compromiso de Continuidad	Generación Z	37	28.37	5.92	5.594	.007**
	Generación Y	94	25.91	6.58		
	Generación X	98	24.23	6.81		
	Baby Bomer	70	27.68	6.28		
	Tiempo de servicio	n	M	DE	F	p
Compromiso Organizacional	De 0 a 5 años	58	24,29	5,669	1.686	0.187
	De 6 a 10 años	58	24,72	5.00		
	De 10 años a más	183	25,74	5,673		
Compromiso Afectivo	De 0 a 5 años	58	26.72	7.19	1.829	0.162
	De 6 a 10 años	58	25.51	6.65		
	De 10 años a más	183	26.06	6.50		
Compromiso Normativo	De 0 a 5 años	58	24.77	6.51	3.762	0.024*
	De 6 a 10 años	58	25.32	6.58		
	De 10 años a más	183	27.01	5.79		
Compromiso de Continuidad	De 0 a 5 años	58	75.79	14.31	0.47	0.621
	De 6 a 10 años	58	75.56	13.93		
	De 10 años a más	183	78.8	14.47		

*Nota:* p<.05\*= diferencia; p<.01\*\*=diferencia significativa; p<001\*\*\*= diferencias muy significativas.

En la tabla 7 se observa el análisis de la diferencia entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales según el indicador Edad, se evidencia que existe diferencia en CO, con un nivel de significancia de  $p < .005^{**}$ , por otro lado en cuanto al indicador de compromiso afectivo se evidencia diferencia, la Generación Z (4.17), Generación Y (5.31), Generación X (5.88) y los Baby Bomer (5.68), además una significancia de  $p < .001^{**}$ . De igual manera en el indicador de normatividad, se evidencia diferencia, la Generación Z (6.20), Generación Y (6.30), Generación X (6.65) y los Baby Bomer (5.93), y un nivel  $p < .069^*$ . También se indica diferencia en cuanto al indicador de continuidad la Generación Z (5.92), Generación Y (6.58), Generación X (6.81) y los Baby Bomer (6.28), y un nivel  $p < .007^{**}$ .

Por otro parte en función al tiempo de servicio se observa que existe diferencia con el indicador de normatividad, de 0 a 5 años (6.51), de 6 a 10 años (6.58) y de 10 años a más (5.79) y un  $p < 0.024^*$ .



## V. DISCUSIÓN

En la actualidad las organizaciones del ámbito educativo básico regular están en constante búsqueda del cumplimiento de objetivos establecidos en su curricula anual, para ello es necesario contar con docentes que puedan trabajar en base al cumplimiento de algunos estándares que garanticen su cumplimiento, por ende la importancia de promover el compromiso organizacional a fin de provocar un intercambio de resultados y esfuerzos (Parra et al., 2019), existiendo ciertas características que son atenuantes para un bajo nivel Compromiso Organizacional, en su mayoría factores tanto internos como externos a la organización lo que provoca ausentismo y desvinculación laboral (Mora et al., 2021). Por ello se plantea en el presente estudio hallar la relación entre los factores sociolaborales y el compromiso organizacional en una muestra de 300 docentes de la ciudad de Chimbote.

Respecto a las hipótesis planteadas se acepta la de investigación, ya que hay evidencia significativa de relación entre las variables de factores sociolaborales y compromiso organizacional, de acuerdo a edad y condiciones laborales teniendo valores de  $.100^*$  y  $.097^*$  respectivamente. Estos resultados se contrastan con la investigación de Sancho – Dávila (2018), donde también se dio por aceptada su hipótesis enfocada en el vínculo entre las variables socio laborales (Tiempo de trabajo, Horas de trabajo, Sexo, Estado civil) y el compromiso laboral, evidenciándose correlaciones altas significativas. Esto se explica, ya que a lo largo de la historia se han tomado ciertos aspectos para delimitar la edad generacional, por lo que los individuos con edad de 25 a 30 años no tienen las mismas aspiraciones o metas organizacionales que un individuo de 50 a 65 años, ya que mientras más adultos, mayor será la búsqueda de equilibrio entre su vida laboral y personal, no se comprometen con su organización sino con su carrera (Çelik & Arslan, 2016).

Respecto al primer objetivo específico el cual está enfocado en analizar de manera descriptiva la variable compromiso organizacional, dentro de la tabla 2 se obtuvo un valor mínimo y máximo de  $.18$  y  $.126$  según variable general, en cuanto a sus dimensiones, obtienen un valor de  $.42$  para los tres componentes. Asimismo se presenta un promedio medio de  $.27$  para el componente afectivo, de continuidad y

normativo. A su vez se puede observar una asimetría positiva de .001 a -.279, finalmente presenta un Alfa de Cronbach de .756. Comparando estos resultados con el trabajo obtenido por (Figueroa, 2016), donde se presentó un  $\alpha = .806$ , por otro lado, Cappello et al. (2004) refieren que el análisis de validez y consistencia interna permite estimar qué proporción de la varianza total de las puntuaciones se debe a la varianza de error, por tanto, estos resultados deben estar entre los rangos requeridos y aceptados.

Continuando con el segundo objetivo específico que está orientado a realizar el análisis de relación entre los factores sociolaborales y la dimensión de normatividad, se observa en la tabla 3 se observa las siguientes correlaciones: en cuanto al indicador de estado civil muestra un .118\*\*, en cuanto al indicador de tiempo de servicio un valor de .129\*\* indicando correlación muy significativa y finalmente con el indicador condiciones laborales en un nivel de correlación regular representado por .102\*. Realizando la comparación con estudios realizados por Salardi, (2017) se corrobora que a pesar de no existir bases que establezcan relación de estado civil y compromiso organizacional, durante la práctica se observa que poseen mayor responsabilidad por ende muestran mayor compromiso; asimismo los resultados encontrados por Maldonado et al. (2019) indican que los docentes convivientes y casados muestran un compromiso mayor en comparación con los docentes divorciados o solteros. Por otro lado, se contrasta el estudio realizado por Paz et al. (2020), quien halló relación positiva entre el tipo de contrato y el compromiso normativo en docentes con valores de .083. Del mismo modo en cuanto al tiempo de servicio Suarez (2018) manifiesta que los docentes suelen sentirse más eficaces con los años de experiencia, sin embargo, de acuerdo a Cornejo et al. (2019) indica que el nivel de compromiso de los docentes con más años es menor (M=8.3) en cuando al indicador normatividad en comparación con aquellos con menor tiempo de labor (M=9.1). Esto es explicando, en base a que los docentes cumplen un rol importante también lo desempeña el factor experiencia, los docentes con más años ejerciendo, tienden a confiar más en sus interpretaciones y capacidades, basándose en su experiencia pasada. Los profesores novatos, tienden a evaluar más sus tareas de aprendizaje formado juicios, ya que esperan el apoyo en

la organización para sentirse eficaces (Tschannen & Wolkof, 2002; Fernandez-arata, 2008).

De acuerdo al tercer objetivo específico el cual tiene como fin determinar la relación entre los factores sociolaborales y la dimensión de continuidad, en la tabla 4 se observa que existe correlación entre la dimensión del compromiso organizacional y los factores sociolaborales, en uno de sus indicadores. En cuanto al indicador sector en el que labora con un  $-.132^{**}$  lo cual indica una correlación muy significativa. Esto se puede contrastar con los resultados obtenido por Sancho (2018) quien no encontró relación significativa entre el sector de labor y el compromiso laboral ( $\rho = .032$ ). A diferencia de, Ludeña y Díaz (2021), identificaron que si los docentes tienen mayor satisfacción dentro del sector en el que laboran, mayor será el compromiso laboral ( $\rho = .768$ ,  $p=000$ ). Del mismo modo Herrera et al. (2018) menciona que la percepción de alternativas de empleo tiene impacto sobre el compromiso organizacional, el empleado evalúa los pros y contras de su puesto.

En cuanto al cuarto objetivo específico en el que se plantea determinar la relación entre los factores sociolaborales y la dimensión afectividad, en la tabla 5 se observa que existe correlación entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y los factores sociolaborales, en 3 de sus indicadores. En cuanto al indicador de sexo con un  $-.187^{**}$  lo cual indica una correlación muy significativa, este resultado difiere de lo hallado por Carlos et al, (2021) quien encontró que no hay existencia influencia de género en el CO. Sin embargo, Coronado et al. (2010) indica que existe gran impacto del género en la dimensión afectividad, existiendo una fuerte tendencia en las mujeres, pero presentan correlación negativa, esto puede deberse a las costumbres y cultura organizacional, al menos en países latinos, donde se denota un alto grado de poderío para los varones e incertidumbre de puestos para las mujeres. En cuanto al indicador de edad con un valor de  $.146^{**}$  indicando correlación muy significativa, la cual se contrasta con el estudio de Galán & Silva (2021) quienes indican que existe relación en cuanto al indicador afectivo y la edad, esto se debe a factores y experiencias según la etapa generacional, del mismo modo Coronado et al. (2010) menciona a mayor edad del empleado el nivel de compromiso en este indicador incrementa debido a la actitud,

la experiencia y la satisfacción laboral y de logros. Finalmente con el indicador condiciones laborales en un nivel de correlación muy significativo representado por ,140\*\*. Achelia et al, (2021) indica que el compromiso afectivo va de la mano de la satisfacción laboral (0.604), lo cual se entiende como una ventaja para organización ya que este tipo de compromiso por parte del equipo asegura el éxito

Con respecto al quinto objetivo que propone determinar las diferencias del compromiso organizacional y de los factores sociolaborales, en tabla 6 se observan la evidencia del análisis de las diferencias entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales según sexo, condiciones laborales y sector de trabajo. Donde, la diferencia entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales según el indicador de sexo, se observa que existe una diferencia significativa en cuanto a la dimensión afectiva, por ende, se comprende que si existe diferencia en cuanto al compromiso dentro de féminas (5.43) y varones (4.94). Este resultado refuerza la teoría de características de personalidad planteada por Orlando (2014) quien manifiesta la tendencia de las mujeres a ser más emotivas y menor racionales. Del mismo modo estudio realizado por Cuenca y López (2020) encontró que las mujeres demuestran más compromiso afectivo en un 61% frente a un 55% en varones.

Por otro lado, respecto a las condiciones laborales, se observa que, en cuanto al CO, existe un grado significancia ( $p < .001$ ), indicando que si existen diferencias de compromiso laboral en cuanto a docentes contratados (12.59) y nombrados (15.09), dentro de la dimensión normativa se encuentra diferencias significativas ( $p < .05$ ) teniendo valores de contratados (6.45) y nombrados (5.19). De igual forma en la dimensión de continuidad, donde se observa valores de docentes contratados y nombrados de 6.67, con una significancia de  $p < .031^*$ . Araya et al, (2020) indica en su estudio que de acuerdo al rango que se encuentra el docente demuestra mayor compromiso principalmente en los componentes continuo y normativo ( $r = .63$ ,  $p < .001$ ). Este resultado puede estar supuesto por la naturaleza de cargo, donde se perciben con mayor capacidad de liderazgo y por nivel de retribución salarial. Esto también se corrobora con la Teoría de Autorrealización de Maslow, Martínez et al. (2020), indica

que el docente observa sus logros y espera que este sea recíproco a su función y periodo laboral.

En cuanto al sector laboral, se evidencia que existe diferencia significativa en cuanto al indicador de continuidad, por lo que se entiende que si existe diferencia entre en el sector público (6.02), y el sector Privado (6.64) asimismo se observa una significancia  $p < .004^{**}$ . Asimismo, esto es contrastado con Amado (2018), donde evidencia que existen diferencias entre lo que es el sector laboral dentro de las dimensiones del compromiso organizacional. Murguía et al. (2019) indica que las perspectivas y la situación en cuanto a sector laboral es distinta, el sector público posee un alto nivel de exigencia pero no cuenta con los recursos necesarios para lograrlo, por otro lado el sector privado es más común la existencia de un buen clima laboral, pero existe inseguridad laboral por el tipo de contrato.

En la tabla 7 se encuentra la evidencia del análisis de las diferencias entre el compromiso organizacional y los factores sociolaborales según edad y tiempo de servicio, observándose que, se evidencia que existe diferencia en CO, con un nivel de significancia de  $p < .005^{**}$ , por otro lado en cuanto al indicador de compromiso afectivo se evidencia diferencia, la Generación Z (4.17), Generación Y (5.31), Generación X (5.88) y los Baby Bomer (5.68), además una significancia de  $p < .001^{**}$ . Del mismo modo se indica diferencia en cuanto al indicador de continuidad la Generación Z (5.92), Generación Y (6.58), Generación X (6.81) y los Baby Bomer (6.28), y un nivel  $p < .007^{**}$ . Al contrastar con el estudio realizado por Vidal (2020), quien encontró que existe mayor sentido de compromiso afectivo y continuidad en el grupo etario mayor a 50 años, lo cual se menciona en la Teoría Generacional que indica que, el grupo de mayor edad tiende a desarrollar sentido de lealtad y priorizan su trabajo antes que a su familia, además de centrarse en el ahorro. De igual manera en el indicador de normatividad, se evidencia diferencia, la Generación Z (6.20), Generación Y (6.30), Generación X (6.65) y los Baby Bomer (5.93), y un nivel  $p < .069^*$ , existiendo tendencia en el grupo de menor edad se corrobora con lo mencionado por Çelik & Arslan (2016), quienes indican que este grupo prefieren mantener el equilibrio en sus vidas que no se

compromenten de manera afectiva con la organización sino con sus propios intereses, lo mismo menciona Ashraf (2018), estos grupos prefieren mantener el compromiso con su profesión más que con la organización.

Por otro parte en función al tiempo de servicio se observa que existe diferencia con el indicador de normatividad, de 0 a 5 años (6.51), de 6 a 10 años (6.58) y de 10 años a más (5.79) y un  $p < 0.024^*$ . De acuerdo a Suarez (2018), los docentes con mayor experiencia laboral tienden a racionalizar o elaborar juicios en respecto a su función, además que ganan mayor sentido de eficacia a medida de la permanencia en la organización.

Finalmente, este estudio fue de provecho, ya que se muestra la relación significativa que hay entre el compromiso organizacional y los diversos factores sociolaborales, evidenciando así que este estudio puede tener alcances Institucionales y que cada centro educativo puede mejorar el compromiso laboral en base a los factores externos e internos que presenten los docentes como dificultad, logrando así una mejora en la calidad y satisfacción de vida laboral del trabajador. Asimismo se resalta el impacto que tienen los distintos indicadores sobre el compromiso organizacional no solo a nivel general sino en cada uno de sus dimensiones haciendo más complejo el estudio y la necesidad de estudiar su efecto.

## VII. CONCLUSIONES

Se aceptó la hipótesis general planteada, indicando la evidencia significativa de relación entre las variables factores sociolaborales y compromiso organizacional con un  $p < 000^{**}$ .

Se estableció de manera concreta el análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional, en la cual se evidencio una media de 4.31, 4.21, 4.35 y 4.56. A su vez se encontró una asimetría de +3/-3 y una curtosis de +1/-1, finalmente presentó un Alfa de Cronbach general de .75.

Se estableció la correlación de las dimensiones de compromiso organizacional y los factores sociolaborales, encontrando mayor relación en sector laboral y la dimensión continuidad (-.132\*\*), para la dimensión afectiva con sexo (-.187\*\*), edad (.146\*\*) y condición laboral (.140\*\*). Igualmente se encontró relación para la dimensión normatividad con edad (.118\*\*), tiempo de servicio (129\*\*) y condiciones laborales (102\*).

Se halló las diferencias de acuerdo a cada dimensión de las variables, encontrando diferencias de compromiso en cuando a sexo, demostrando que las mujeres (79,12) son más comprometidas que los varones (75.15) e incluso se logró identificar que las mujeres demuestran un compromiso más afectivo y normativo. Por otro lado se encontró que de acuerdo al sector laboral, los privados (80.04) denotan mayor compromiso que los públicos (77.04). Del mismo modo en cuanto a la edad se demostró que los baby boomers (78.08) son más comprometidos que el resto de generaciones más jóvenes, asimismo se continuó demostrando la Teoría generacional al evidenciar mayor compromiso en el indicador continuidad por parte de la generación Z (28.37).

## **VIII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados encontrados se deberá plantear propuestas promocionales que incentiven el crecimiento del compromiso organizacional, sobre todo en los indicadores en el que se encontró un menor nivel (sexo masculino, generación Z o millennials, sector público, solteros y nombrados) a través de charlas talleres y haciendo uso de otros recursos o técnicas (como el coaching empresarial, engagement) que puedan crear cambios en mejora de toda la organización.

Se recomienda a las futuras investigaciones trabajar con una población más amplia, de modo que se puedan establecer las diferencias de manera más equitativa dentro de los grupos obteniendo resultados más precisos.

Se enfatiza la necesidad de trabajo de recursos humanos y gestión de talento en la población estudiada, que identifique las falencias existentes dentro de este tipo de organizaciones y puedan crear estrategias para superarlas y demostrar mayor compromiso independientemente del grupo que representen.



## REFERENCIAS

- Alarcón, M. (Marzo del 2020). Clima y compromiso organizacional según su condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia* <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/600/843>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. [Nota académica, Universidad de Lima]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y el compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y representaciones*, 9. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- Ashraf, R. (2018). Multigenerational Employees: Strategies for Effective Management. *International Journal of Economics y Management Sciences*, 7(3). <https://www.hilarispublisher.com/open-access/multigenerational-employees-strategies-for-effective-management-2162-6359-1000528.pdf>
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3) ,1038-1059. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Calderón, G. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos, Lima 2028*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29886/Valle\\_CG\\_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29886/Valle_CG_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Carlos, C. Rodríguez, M., Herrera, S., Sánchez, Gonzales, C. & Guevara, D. (2021). Determinants of the Organizational Commitment of Teachers in Two Mexican Higher Education Institutions. *Conciencia tecnológica*, 61. <https://www.redalyc.org/journal/944/94467989007/94467989007.pdf>
- Çelik, S. & Arslan, E. (2016). Generations and Their Relations in Social Processes. *SSPS*, 1(1). [https://www.researchgate.net/publication/333918242\\_Generations\\_and\\_Their\\_Relations\\_in\\_Social\\_Processes](https://www.researchgate.net/publication/333918242_Generations_and_Their_Relations_in_Social_Processes)
- Chien-Hsiang, H., & Ching-Shan, W. (2021). Study on the Relationships of Principals' Innovative Leadership, Teachers' Professional Learning Community and Teachers' Innovative Teaching Performance in Junior High Schools. *Education Journal*, 1, 51. <https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=P20181015001-202106-202106170007-202106170007-51-72>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Lima: CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Díaz, A. & Soto, J. (2020). *Factores que influyen en el clima laboral en las organizaciones*. [Trabajo de investigación, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1997>
- Estrada, E. & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación básica. *Revista Innova Educación*, 2(1). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Espinoza, E. (2016). Universo, Muestra y Muestreo. [Trabajo de investigación]. <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>
- Fachelli, S. & López, P. (2017). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa: El diseño de la muestra. Capítulo II.4. Editorial: Bellaterra Universitat Autònoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)
- Fernández-arata, J. (2008). Teachers' Performance and its Relationship to Goal Orientation, Learning Strategies and Self-Efficacy: a Study with Elementary School Teachers in Lima, Peru. *Universitas Psychologica*, 7(2). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672008000200007&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200007&lang=es)
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del cuestionario compromiso organizacional en trabajadores públicos de la Región de la Libertad*. [Tesis para obtener grado de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/263>
- Flores, J. & Romero, J. (2020). Globalización y Educación en Nicaragua, Impacto en el sistema educativo y transformación de las culturas escolares. *Revista compromiso social* .. <https://revistacompromisosocial.unan.edu.ni/index.php/CompromisoSocial/artic le/view/64>
- Fonseca, J. Cruz, C. & Chacón, L. (2019). Validation of the Instrument of Organizational Commitment in Mexico: Evidence of construct validity, criterion validity and reliability. *Revista de Psicología*. 37 (1). <https://www.redalyc.org/journal/3378/337866605002/337866605002.pdf>
- Fuentes, k. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 San Juan de*

- Miraflores. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes\\_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Galán, C. & Silva, M. (2021). Generational Diversity on the Organizational Commitment of the Educational Staff of an HEI. *Conciencia Tecnológica*, 62. <https://www.redalyc.org/journal/944/94469878005/94469878005.pdf>
- Garay, H. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Órgano Desconcentrado de Salud en la Municipalidad de Ventanilla, Callao 2019*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45251>
- García, F., Crispin, S. & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación*, 37(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142018000200016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016)
- Gonzales, J. (2018). *Causas de la rotación del personal administrativo de la generación Millennial en una empresa de servicio de telecomunicaciones*. [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13761/JuanAlejandro\\_GonzalezGranados\\_2018.pdf;jsessionid=2BC7EB92F5E3D64D90E97C0C4F95F292?sequence=2](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13761/JuanAlejandro_GonzalezGranados_2018.pdf;jsessionid=2BC7EB92F5E3D64D90E97C0C4F95F292?sequence=2)
- Gonzalo, M. y Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. *Universidad de Buenos Aires*. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Guzmán, E. (2018). *Compromiso organizacional, Interacción Trabajo-Familia en el bienestar subjetivo de docentes*. [Tesis para obtener el grado de doctorado,

Universidad Autónoma del Estado de Morelos].  
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2053/ELIVGU01T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4981/498159332035/498159332035.pdf>

Herrera, P., Sánchez, Y. & Sánchez, M. (2018). Efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleo alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca. *Revista de El colegio San Luis*, 8 (16).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-899X2018000200145&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-899X2018000200145&script=sci_arttext)

Huapaya, Y. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económicas, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas*, 4(8), 2542-308. <http://dx.doi.org/10.35381/rkv4i8.277>

Levano, F. & Mamani, K. (2021). *Felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60558/L%c3%a9vano\\_EFM-Mamani\\_CKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60558/L%c3%a9vano_EFM-Mamani_CKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

León, L. (2022). *Coaching educativo y compromiso docente en la Institución Educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85615/Le%c3%b3n\\_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85615/Le%c3%b3n_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Revista científica*, 9 (2). <http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Martinez, N., Villalobos, J. & Machado, M. (2020). Self-realization: preparation of the ADO-20 scale for its assessment in teachers. *Revista Estudios en Educación*, 3(4). <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92/69>
- Mina, B. (2019). *Una revisión de literatura: Factores de exclusión sociolaboral en la población afrocolombiana de la ciudad de Cali*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13226/8/2019\\_factores\\_exclusion\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13226/8/2019_factores_exclusion_laboral.pdf)
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I. y Sierra, J. (2021). Organizational commitment and demographic factors that encourage absenteeism in franchises in Barranquilla Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(2). [https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/html/#redalyc\\_28066593009\\_ref20](https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/html/#redalyc_28066593009_ref20)
- Murguía, A., Pozos, B. & Plasencia, A. (2019). Work stress and its relationship with socio-labor factors in teachers of a public preparatory school and of a private one. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 20(1). <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2019/cst191i.pdf>
- Olmedo, M. (2020). *Empresas familiares: el proceso de sucesión en consideración de las características generacionales, Baby boomers y Millennials*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Andrés]. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18329/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.G.%20A.%20y%20C.%20Olmedo%2C%20Mar%3%ADa%20P aula.pdf>

- Orlando, F. (2014). Autoeficacia, diferencias de género y comportamiento vocacional. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/profile/Fabian-Olaz/publication/262676657\\_Autoeficacia\\_Diferencias\\_de\\_Genero\\_y\\_Comportamiento\\_Vocacional/links/0f31753868f3c19e64000000/Autoeficacia-Diferencias-de-Genero-y-Comportamiento-Vocacional.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fabian-Olaz/publication/262676657_Autoeficacia_Diferencias_de_Genero_y_Comportamiento_Vocacional/links/0f31753868f3c19e64000000/Autoeficacia-Diferencias-de-Genero-y-Comportamiento-Vocacional.pdf)
- Panorama de la gestión escolar. (2017) ¿Cómo avanzamos en calidad en las escuelas que más apoyo requieren? *Agencia de calidad de la educación*. [http://archivos.agenciaeducacion.cl/libro\\_panorama\\_web.pdf](http://archivos.agenciaeducacion.cl/libro_panorama_web.pdf)
- Parra, M., Visbal, O., Durán, S. E., y Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional Interdisciplinaria. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(1), 155-170. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.1.11>
- Pinedo, G. (2020). *Conciencia plena y autoeficacia en docentes de dos sedes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Federico Villarreal]. [http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4777/UNFV\\_PINEDOCA\\_LLE\\_GRACEESTHER\\_T%c3%8dTULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4777/UNFV_PINEDOCA_LLE_GRACEESTHER_T%c3%8dTULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, V. & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8). <https://www.redalyc.org/journal/5768/576861156008/576861156008.pdf>
- Rodríguez, E. & Sánchez, M. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2). <http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>
- Salardi, P. (2018). *Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles de la RENIEC*. [Tesis de licenciatura, Universidad Garcilaso de la Vega].

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2724/TESIS\\_%20SALARDI%20VEIT%20PIERO%20G.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2724/TESIS_%20SALARDI%20VEIT%20PIERO%20G.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Sancho, E. (2018). *Compromiso organizacional según variables sociolaborales en trabajadores de una Institución Educativa de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio Loyola].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/574297f9-6432-4862-b2d9-213beb51ae3d/content7>

Suarez, S. (2018). Relación entre la autoeficacia docente y la autoestima en profesores que laboran en un grupo de colegios colombianos. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 1, 46-70.  
<https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/191/181>

Valle, G. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas de Los Olivos, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29886>

Unesco. (2020). Hoja informativa sobre el Día Mundial de los Docentes 2020.  
[http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/world\\_teachers\\_day\\_fact\\_sheet\\_2020-sp.pdf](http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/world_teachers_day_fact_sheet_2020-sp.pdf)



## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Factores sociolaborales	son aquellos factores que condicionan una determinada situación laboral, siendo un causal para una transformación modificación de un hecho, conducta o situación determinada	Se consideran las puntuaciones derivadas a la aplicación de la Ficha Sociolaboral, donde se presenta dos dimensiones: Laboral (Ítems: 1,2 y3) y Social (Ítems: 4, 5 y 6).	Social	Grupo etario Género Estado civil	1;2;3
			Laboral	Grado académico Tiempo de servicio Condición laboral Sector para el que labora Nivel en el que enseña o dicta	4;5;6;7;8

				más horas de clase	
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es el grado en el que el colaborador se siente identificado, y la manera en la que están adheridos con su organización, además de sentirse decididos a continuar laborando en ella (Meyer y Allen, 1996).	El resultado obtenido se medirá a través de su puntaje directo y procedimiento de análisis del Cuestionario de Compromiso Organizacional	Componente afectivo	Sentimientos positivos o identificación	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.
			Componente de continuidad	Motivación en el sueldo y seguridad de estabilidad	8, 9,10,11,12 y 12
			Componente normativo	Obligación moral y lealtad	13, 14, 15, 16, 17 y 18

## Anexo 2: Ficha Sociolaboral

1. Sexo: Femenino \_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Estado civil: Soltero(a): \_\_\_\_ casado (a): \_\_ conviviente (a): \_\_ Divorciado (a): \_\_\_\_ viudo (a): \_\_
4. Grado académico:
  - a. Bachiller: \_\_\_\_
  - b. Profesor titulado: \_\_\_\_
  - c. Licenciado en educación: \_\_\_\_
  - d. Magister: \_\_\_\_
  - e. Doctor: \_\_\_\_
5. Tiempo de servicio :
  - A. 0 a 5 años: \_\_\_\_
  - B. 6 a 10 años: \_\_\_\_
  - C. 10 años a más:
6. Condición laboral: Contratado: \_\_\_\_ Nombrado: \_\_\_\_
7. Sector para el que labora: Público: \_\_\_\_ Privado: \_\_\_\_
8. Nivel en el que enseña o dicta más horas de clase:
  - a. Inicial: \_\_\_\_
  - b. Primaria: \_\_\_\_
  - c. Secundaria: \_\_\_\_
  - d. Más de una: \_\_\_\_

### **Anexo 3: Ficha técnica del cuestionario de Compromiso Organizacional**

- A. Nombre:** Cuestionario de Compromiso Organizacional
- B. Objetivo:** Conocer el tipo de Compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización
- C. Autor:** Meyer y Allen
- D. Adaptación:** Figueroa C. (2016)
- E. Administración:** Individual o colectiva
- F. Duración:** Aprox. 15 minutos
- G. Técnica:** Encuesta
- H. Edad de Aplicación:** a partir de los 17 años

#### **Puntajes asignados:**

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Levemente de acuerdo

6= De acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Existen ítems inversos, cuyos puntajes se deben de invertir: 3, 4, 5, 13

### **Puntuación y escala de calificación:**

<b>Puntaje</b>	<b>Nivel</b>
126 a más	Alto
19-125	Promedio
18	Bajo

### **Dimensiones, indicadores e ítems**

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Componente Afectivo	Sentimientos positivos o identificación	1, 2, 3, 4, 5 y 6
Componente de Continuidad	Motivación en el sueldo y seguridad de estabilidad	7, 8, 9,10,11 y 12
Componente Normativo	Obligación moral y lealtad	13, 14, 15, 16, 17 y 18

## Anexo 4: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación se les presentará una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la organización o empresa en la que trabajan. Por favor indicar si está de acuerdo o en desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

**La escala de siete puntos es la siguiente:**

Afirmaciones	Puntaje
Totalmente de Acuerdo (TA)	7
De acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ND)	4
Levemente de Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente de Desacuerdo (TD)	1

	TA	DA	LA	NA/ND	LD	ED	TD
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							

3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							

16. La organización donde trabajo merece mi lealtad							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, HAYDEE MERCEDES AGUILAR ARMAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Factores sociolaborales y Compromiso organizacional en Docentes de la ciudad de Chimbote", cuyo autor es CHURANO MONTORO ARACELI MAURA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, asumimos 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.

TRUJILLO, 28 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HAYDEE MERCEDES AGUILAR ARMAS <b>DNI:</b> 18211853 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9368-6184	Firmado electrónicamente por: HAGUILARAR el 02- 02-2023 16:10:12
RICHARD IRVIN SALIRROSAS CABADA <b>DNI:</b> 44727724 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 13-01-2023 16:55:02

Código documento Trilce: TRI - 0503403