



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Valores organizacionales y compromiso organizacional en
profesores de colegios públicos, Lima Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Paredes Temoche, Pedro Antonio (ORCID: 0000-0003-3012-5595)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre, quien me brinda amor y soporte incondicional.

A mi hermana, quien me apoyó en tiempos difíciles.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo por acogerme y brindarme las herramientas necesarias para poder sacar adelante esta investigación, así como a los docentes por haberme guiado durante el proceso, en especial, a mi asesor.

Página de jurado

PRESIDENTE

Mg. GUZMAN ROBLES LUIS ALFREDO

DNI: 09585820

ORCID: 0000-0001-8336-0746

SECRETARIO

Mg. LLAUCE VIGO CHARO ROCIO

DNI: 16742625

ORCID: 0000-0002-1421-2528

VOCAL

Dr. CANDELA AYLLÓN VÍCTOR EDUARDO

DNI: 15382082

ORCID: 0000-0003-0798-1115

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Índice.....	v
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. MÉTODOLÓGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Operacionalización de las variables	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36

Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad para las variables valores organizacionales y compromiso organizacional de manera general y por dimensiones respectivas.	22
Tabla 2.	Correlación entre compromiso organizacional y valores organizacionales.	22
Tabla 3.	Correlación entre valores organizacionales y las dimensiones de compromiso organizacional.	23
Tabla 4.	Correlación entre compromiso organizacional y las dimensiones de valores organizacionales.	23
Tabla 5.	Niveles para las dimensiones de la variable valores organizacionales.	24
Tabla 6.	Niveles para las dimensiones de la variable compromiso organizacional.	24
Tabla 7.	Comparación de grupos de la variable valores organizacionales con sus dimensiones respectivas en función a sexo.	25
Tabla 8.	Comparación de grupos de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones respectivas en función a sexo.	26
Tabla 9.	Comparación de grupos de la variable valores organizacionales con sus dimensiones respectivas en función a edad.	27
Tabla 10.	Comparación de grupos de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones respectivas en función a edad.	28
Tabla 11.	Comparación de grupos de la variable valores organizacionales con sus dimensiones respectivas en función a años de servicio.	29
Tabla 12.	Comparación de grupos de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones respectivas en función a años de servicio.	30

Índice de Figuras

Figura 1. Dinamismo subyacente de la estructura de la teoría universal de valores.	9
--	---

Resumen

Esta investigación tuvo como principal objetivo el determinar la relación entre los valores organizacionales y el compromiso organizacional en profesores de dos colegios públicos en Lima Metropolitana. Fue de tipo de básica, de diseño no experimental y corte transversal correlacional. La muestra fue conformada por 77 profesores de dos colegios públicos del turno mañana y tarde. Se empleó la Escala de Valores en el Trabajo de Arciniega y González (2000) para medir valores organizacionales y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) para medir compromiso organizacional. Se concluyó que no existe correlación entre los valores organizacionales y el compromiso organizacional.

Palabras clave: Valores organizacionales, compromiso organizacional, compromiso afectivo.

Abstract

This research's main objective was to determine the relationship between organizational values and organizational commitment in teachers of two public schools in Metropolitan Lima. It was a basic research, of non-experimental design and transversal correlational cut. The sample was comprised of 77 teachers of two public schools of both morning and evening shifts. The Work Values Scale by Arciniega & González (2000) was used to measure organizational values, and the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer & Allen was used to measure organizational commitment. It was concluded that no correlation exists between organizational values and organizational commitment.

Keywords: Organizational values, organizational commitment, affective commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones se encuentran en constante disputa para obtener una ventaja competitiva en relación a sus competidores, utilizando tanto avances tecnológicos como teorías de manejo del capital humano para lograr dicho cometido. Es así como el compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables a las que se le ha dado mayor atención en gran cantidad de estudios e investigaciones, puesto que aquellos colaboradores con alto grado de compromiso evidencian un mejor desempeño en sus actividades laborales, así como menor rotación en sus trabajos (Mathur & Silky, 2007).

En el informe emitido por Workforce en el año 2020, titulado The Looming Talent Crisis, se encuestó a 2700 gerentes de 27 países. Frente a la pregunta: ¿cuáles son los mayores impedimentos para cumplir tus metas de crear una fuerza laboral capaz de alcanzar objetivos comerciales?, pudiendo ellos seleccionar dos alternativas, un 13% respondió falta de colaboradores comprometidos, 21% respondió falta de colaboradores disponibles, 35% respondió falta de longevidad/lealtad por parte de colaboradores y 28% respondió falta de talento calificado, reflejando la importancia de la retención y permanencia de colaboradores. Dentro del mismo informe se llegó a la conclusión que las organizaciones no proveen incentivos o amenidades suficientes comparadas con los deseos de los colaboradores, cosa que previene el desarrollo de lealtad y compromiso.

Dentro del ámbito local peruano, en el 2017 inició la huelga magisterial, realizada por profesores de colegios públicos, la cual tuvo como principales motivos el incremento del salario y un aumento orientado al presupuesto anual destinado al sector Educación en el Perú. Dicha huelga fue acatada por el 63% del magisterio según el Ministerio de Educación (El Comercio, 2017) y afectó a 3.5 millones de estudiantes (Gestión, 2017), cantidad significativa de estudiantes que se vieron perjudicados producto de la insatisfacción de estos profesores.

Para Arias (2001), el compromiso organizacional es uno de los mejores predictores en cuanto a la permanencia en los trabajos, siendo sumamente

importante retener a los colaboradores talentosos y claves para el desempeño óptimo de las labores, así como para mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Smith, Organ y Near fueron quienes acuñaron el término “ciudadanía organizacional” en 1983 para referirse a las conductas realizadas por los colaboradores las cuales no son funciones obligatorias del puesto, no están dirigidas a obtener recompensas, no son manifestaciones expresivas propias de estados emocionales, y en conjunto promueven el bienestar tanto del individuo, como de la organización. Por ejemplo, el comportamiento de ciudadanía organizacional incluye ayudar a otros colaboradores, ofrecerse como voluntario(a), innovar y ser puntual (Organ, 1988), así como evitar conductas no deseables como quejarse, discutir y/o encontrar defectos en los demás (Organ, 1990).

Existen dos tipos de rendimiento laboral: rendimiento “en rol”, relacionado a la producción laboral, y rendimiento “extra rol”, relacionado a aspectos del comportamiento individual de las personas. Ambos tipos juegan un papel importante en el desempeño de una organización (MacKenzie, et al, 1998). Mientras que el rendimiento “en rol” antecede al compromiso organizacional, el rendimiento “extra rol” es su consecuencia (Mathur & Silky, 2007). Es así como los colaboradores comprometidos con la organización tienen sentimientos de gratitud para con la misma, y quieren dar más de sí mismos con la intención de corresponder dichos sentimientos, lo que se manifiesta en el comportamiento de ciudadanía organizacional.

Por otro lado, estudios como el de Finegan en el 2000 (como se citó en Celeste y Jiménez, 2012), reflejan como los valores organizacionales percibidos, aquellos que el colaborador cree que la organización maneja, se relacionan de manera sustancial con el tipo y nivel de compromiso organizacional. Existe una asociación positiva entre el compromiso organizacional y valores con orientación colectivista según la investigación de Parkes, Bochner y Scheinder realizada en el 2001, quienes explicaron que el compromiso organizacional nace a partir del deseo de retribuir a las relaciones cercanas, protectoras y familiares entre empleador y colaboradores. Según Omar y Urteaga en el 2008, para que las organizaciones se distinguan dentro de la economía globalizada es vital contar con un capital humano

identificado con los objetivos de la organización misma, de tal manera no existe ningún tipo de fricción ni choque cultural entre colaboradores y organización.

Para Medeiros, Gouveia, Gusmão, Milfont y Aquino (2012) los valores humanos son un factor muy determinante en la continuidad de los colaboradores en organizaciones, e indican que los valores cumplen una función básica dentro de la motivación, por otro lado, según Aarts y Custers (2012), el comportamiento humano inicia y se ve motivado por objetivos inconscientes dependiendo de la situación o ambiente.

Los valores culturales representan, directa o indirectamente, ideas abstractas y compartidas sobre lo bueno, malo y lo deseado en una sociedad en particular (Williams, 1970 como se citó en Schwartz 1999), al ser estos compartidos las autoridades en la sociedad, como líderes políticos, profesores o gerentes, pueden invocarlos para justificar sus conductas, como declarar guerras, castigar estudiantes o despedir colaboradores (Schwartz 1999).

Vemos así como los valores se relacionan con el compromiso organización, el comportamiento humano, incluido el comportamiento de ciudadanía organizacional, tiene como génesis deseos inconscientes que se manifiestan como necesidades, las cuales motivan determinadas conductas para poder ser satisfechas, y la manera cómo se satisfacen va a depender, en parte, de los valores individuales, puesto que estos influyen en el tipo de conductas que la persona en cuestión considera como adecuadas y se ve dispuesta a realizar.

Ante lo mencionado se realiza la pregunta: ¿cuál es la relación entre valores organizacionales y compromiso organizacional en profesores de dos colegios públicos de Lima Metropolitana, 2021?

Este estudio se justifica teóricamente al recabar información acerca de la variable valores organizacionales, la cual, comparada con la variable compromiso organizacional, no ha sido objeto de un número significativo de investigaciones dentro del contexto nacional peruano, ampliando la cantidad de conocimiento respecto a dichas variables.

Siendo el objetivo principal del mismo: determinar la correlación entre el valores organizacionales y compromiso organizacional en profesores de dos colegios públicos de Lima Metropolitana. Teniendo como objetivos específicos (a) determinar la relación entre compromiso organizacional con las dimensiones de valores organizacionales, expresadas en apertura al cambio, conservación, autoengrandecimiento, autotrascender; (b) determinar la relación entre valores organizacionales con las dimensiones de compromiso organizacional, expresadas en implicación, consistencia, adaptabilidad y misión; (c) describir compromiso organizacional por dimensiones expresadas en compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; (d) describir valores organizacionales de manera general y por dimensiones expresadas en apertura al cambio, conservación, auto-engrandecimiento, auto-trascender; (e) comparar compromiso organizacional según edad, sexo y años de servicio; y (f) comparar valores organizacionales según sexo, edad y años de servicio.

Finalmente se plantea la siguiente hipótesis general: La relación entre compromiso organizacional y valores organizacionales es directa y significativa en colaboradores de empresas de Lima Metropolitana. Siendo las siguientes las hipótesis específicas: (a) el compromiso organizacional se relaciona de manera directa y significativa con las dimensiones de valores organizacionales, expresadas en las dimensiones de apertura al cambio, conservación, auto-engrandecimiento, auto-trascender; (b) los valores organizacionales se relacionan de manera directa y significativa con las dimensiones de compromiso organizacional, expresadas en las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan investigaciones, tanto nacionales como internacionales, que han estudiado las variables centrales de esta investigación: valores organizacionales y compromiso organizacional.

Entre las investigaciones nacionales, Del Castillo (2020), estudió la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en 152 colaboradores de organizaciones que brindan apoyo tecnológico tercerizado, utilizando la Denison Organizational Culture Scale (DOCS), de Denison, y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Encontró que existe una relación positiva y directa entre la dimensión consistencia de la DOCS, la misma que engloba el desarrollo de sistemas de creencias, valores y símbolos compartidos e internalizados, con compromiso organizacional, obteniendo una $r = ,77$ para mujeres y una $r = ,80$ para hombres. La conclusión general de dicho estudio afirma la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables compromiso organizacional y cultura organizacional.

Gutiérrez (2017), determinó la relación entre los valores organizacionales y el compromiso organizacional en una muestra 42 colaboradores de un Centro de Salud. Empleó el Inventario de Valores Organizacionales de Afiliación, Poder y Logro (IVO APL) y la escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, consiguiendo un valor chi cuadrado significativo de 16.09 que superó el valor tabular de 12,59, concluyendo que existe una relación entre los valores organizacionales y el compromiso organizacional.

Asimismo, a nivel internacional, Jigjiddorj, Zanabazar, Jambal y Semjid (2021) investigó la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organización en una compañía de seguros ubicada en Mongolia, en la cual participaron 151 personas. La cultura organizacional fue definida como creencias compartidas y valores establecidos por los fundadores de la organización. Según dicho estudio, existe una correlación positiva y significativa entre cultura organizacional y compromiso organizacional, evidenciado por una $r =$

,55. Concluyeron que existe una relación positiva entre cultura organizacional, satisfacción laboral y el compromiso laboral de los colaboradores en cuestión.

Ekizler & Galifanova (2020) indagaron acerca del efecto de la religiosidad en el compromiso organizacional tomando los valores organizacionales como mediador en 261 colaboradores de Istanbul, Turquía. Utilizaron la escala de Allen y Meyer (1991) para recabar información respecto al compromiso organizacional, y la Work Values Scale de Elizur (1984), obteniendo a modo de conclusión una relación positiva directa entre los valores organizacionales con el compromiso de continuidad ($r = ,177$) y con el compromiso normativo ($r = ,104$), mientras que en compromiso afectivo identificaron una correlación negativa. Indicaron, también, que la religiosidad intrínseca y extrínseca tienen un efecto positivo en los valores organizacionales.

Mahmud, Susilowati y Tusyanah (2020) analizaron la relación entre valores individuales, motivación de trabajo y compromiso organizacional en una muestra de 324 profesores de la Universidad Negeri Semarang, Indonesia. Concluyeron que no existe una relación directa entre los valores individuales y el compromiso organizacional, los valores particulares de los profesores no lograron influir en la formación del compromiso organizacional. La relación entre los valores individuales y el compromiso organizacional es indirecta, siendo esta mediada por la motivación laboral en un 34.9%.

Demirtaş (2018) realizó un estudio con miras a determinar la relación entre los valores organizacionales, satisfacción laboral, silencio organizacional y compromiso afectivo en una muestra de 706, conformada por personal administrativo y profesores de la provincia de Elazığ, Turquía. Para extraer data respecto al compromiso afectivo se utilizó la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer, mientras que para valores organizacionales se empleó la Management Scale According to Values. Se evidenció una relación positiva y significativa entre valores organizacionales y compromiso afectivo, aunque de bajo nivel: $r = ,187$. Concluyó que los valores organizacionales se relacionan positivamente con la satisfacción laboral y el compromiso afectivo.

Ingarianti (2018) investigó la relación entre los valores organizacionales y el compromiso organizacional extrayendo información de 630 estudiantes hombres de una escuela nacional de policías en Indonesia, aplicando los siguientes instrumentos: Organizational Commitment Scale, elaborada por Ingarianti en el 2015, y Adaptability of Work Value Scale, desarrollada por Susanti en el 2014. Concluyó que existe una relación positiva y significativa entre valores organizacionales y compromiso organizacional, manifestada con una $r = ,199$.

Leszczynska (2018), estudió la relación entre valores organizacionales y el compromiso organizacional, comparando la misma por sexo y edad en una muestra de 2076 colaboradores de la República Checa. Para esto utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, y una lista jerárquica de 9 valores organizacionales. Su estudio confirmó la existencia de una correlación entre la jerarquía de valores organizacionales con el nivel de compromiso organizacional, percatándose que el nivel de compromiso organizacional se relaciona directamente con la edad. De igual manera, existe una relación entre altos niveles de compromiso organizacional con el aprecio de la integridad y responsabilidad profesional.

Osorio, Ramos y Walteros (2016) evaluaron la relación entre los valores personales y el compromiso organizacional en una muestra conformada por 128 funcionarios administrativos de una institución educativa superior en la ciudad de Bogotá, Colombia. Emplearon el Cuestionario de Retratos de Valores (Portraits Values Questionnaire) elaborado por Schawrtz, donde los evaluados han de valorar qué tanto se identifican con cada retrato descrito, y la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer. Concluyeron que no hay evidencia de la existencia de una relación entre los cuatro factores de orden mayor de Schwartz y el modelo de compromiso organizacional según Meyer et al. (1993), las únicas correlaciones significativas fueron entre el valor conservación y las dimensiones de compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Para iniciar con las teorías relacionadas a los valores organizacionales iniciamos con la teoría de Schwartz, sobre la cual se basa la Escala de Valores en el Trabajo (EVAT). Arciniega y González (2000) se refirieron a los valores organizacionales como “[...] representaciones cognitivas de necesidades

universales expresadas por medio de metas transinstitucionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral.”

En 1992, Schwartz detalló seis características principales de los valores: (a) son creencias estrechamente ligadas a la afectividad, (b) están orientados a metas deseables que motivan a la acción, (c) trascienden situaciones y acciones específicas, diferenciándolos de normas y determinadas predisposiciones, (d) sirven como parámetros que guían la evaluación y selección de acciones, políticas, personas y eventos, (e) están estructurados en sistemas jerárquicos, cosa que los distingue, también, de normas y actitudes, y (f) la importancia relativa de múltiples valores es lo que guía el accionar.

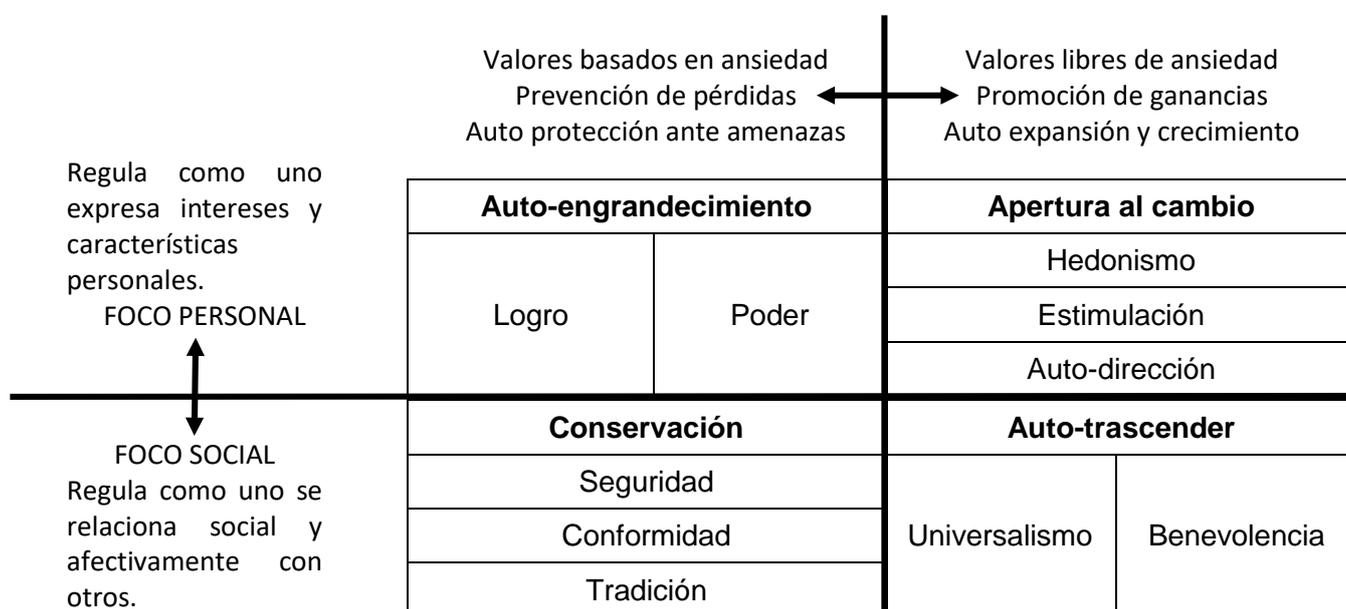
Schwartz (2006) identificó diez diferentes valores con sus respectivas necesidades y motivaciones subyacentes, (objetivos motivacionales, O.M. en adelante): (a) Auto-dirección, O.M. de pensamiento independiente y toma de decisiones, control y autonomía. (b) Estimulación, O.M. de novedad, exaltación y desafíos en la vida. (c) Hedonismo, O.M. de placer, gratificación sensual. (d) Logro, O.M. de éxito personal a través de demostrar competencia de acuerdo a los estándares sociales, la misma que genera recursos. (e) Poder, O.M. de estatus social y prestigio, control o dominio sobre personas y recursos. (f) Seguridad, O.M. de protección, armonía y estabilidad de uno mismo, de relaciones y de la sociedad. (g) Conformidad, O.M. de abstención de acciones e impulsos que puedan alterar o dañar a otros, violando expectativas sociales o normas. (h) Tradición, O.M. de respeto, compromiso y aceptación de costumbres e ideas que la propia cultura o religión provee. (i) Benevolencia, O.M. de preservar y fortalecer el bienestar de aquellos con los que se frecuenta contacto personal. Por último, tenemos (k) universalismo, O.M. de comprensión, apreciación, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y de la naturaleza.

Estos valores son, probablemente, universales puesto que tienen como cimiento uno o más requisitos de la existencia humana: (a) supervivencia y bienestar de grupos, (b) requisitos de interacción social coordinada, y (c) necesidades de individuos como organismos biológicos.

Schwartz agrupó estos diez valores en cuatro valores de alto nivel consignados en dos relaciones bipolares: (a) Apertura al cambio (en el cual se incluyen hedonismo, estimulación y auto-dirección), a la que se opone, (b) conservación (en el cual se incluyen seguridad, conformidad y tradición). Por otro lado, tenemos a auto-engrandecimiento (en el cual se incluyen poder y logro), a la que se opone, (d) auto-trascender (en el cual se incluyen universalismo y benevolencia).

Figura 1

Dinamismo subyacente de la estructura de la teoría universal de valores.



Tomado de *Basic Human Values: Theory, Measurement, and Applications* (fig 3), por S. H. Schwartz 2006, *Revue française de sociologie*.

En la figura 1 se ilustra la relación entre los cuatro valores de alto orden de Schwartz, así como los valores e bajo orden que integran a los mismos. La manera en cómo están posicionados nos permite distinguir que los valores de alto orden se oponen

Existen estudios detallando la capacidad predictiva de los valores de alto orden, por ejemplo, los colaboradores que obtienen mayor puntaje en el valor de alto orden auto-trascendencia tienden a mostrarse más satisfechos con su trabajo

porque le prestan menos atención al evaluar información obtenida del contexto social, usando poca información obtenida de referentes sociales, convirtiéndose dicho valor en un predictor de satisfacción laboral (Arciniega y González, 2005), así mismo, el valor de alto orden auto-engrandecimiento es capaz de predecir el comportamiento poco ético (Arciniega et al. 2019).

Continuando con las teorías relacionadas al compromiso organizacional partimos con el modelo teórico del compromiso actitudinal de Meyer & Allen (1991), quienes concibieron al compromiso organizacional como un estado psicológico el cual determina la relación entre la organización y los colaboradores que pertenecen a la misma, dicho estado psicológico juega un papel importante en cuanto a la decisión de seguir formando parte o desligarse de la organización. La misma es una de las teorías centrales del presente estudio, donde se afirma que la administración y manejo de los colaboradores influye en el compromiso con la organización, así como con la motivación individual.

Según estos autores, el compromiso es un vínculo psicológico entre el colaborador y la organización el cual determina el querer continuar perteneciendo o dejar la organización (Meyer & Allen, 1997). Indicaron que existen tres dimensiones del compromiso organizacional: (a) el compromiso afectivo, el cual comprende el apego emocional hacia la organización y se nutre cuando los colaboradores perciben que tanto sus necesidades como sus expectativas, son satisfechas. y se manifiesta en identificación, lealtad, implicación, etc., (b) el compromiso de continuidad, está orientado a costos y necesidad, donde el colaborador evalúa los costos asociados al hecho de desvincularse de la organización, basándose en el fruto tanto del tiempo y del esfuerzo invertido a lo largo del tiempo y la cantidad de alternativas laborales, y (c) el compromiso normativo, este refleja la responsabilidad moral y/o la obligación para con la organización que los colaboradores sienten al haber sido retribuidos con los beneficios otorgados por la misma.

Mowday, Porter y Steers (1982), concibieron al compromiso organizativo como la fuerza con la que un colaborador se identifica y se implica con una organización en particular. Según este modelo, el compromiso organizacional se caracteriza por 3 factores: (a) una fuerte confianza y aceptación de los objetivos y

valores de la organización, (b) voluntad para realizar un esfuerzo considerable a favor de la organización, y (c) un fuerte deseo para seguir formando parte de la organización. Esta concepción va más allá de simple lealtad pasiva, involucra una relación activa con la organización.

También en 1982, Wiener propuso un modelo donde el compromiso organizacional implica un proceso normativo-motivacional, dicho modelo se basa en la predicción y comprensión de las intenciones comportamentales. La intención comportamental de un individuo es determinada por dos factores: (a) su actitud hacia la realización de la conducta, cómo evalúa dicho acto (lo que nace a partir de sus creencias respecto a las consecuencias de la conducta y el valor de la misma), a lo que llamó como “creencias instrumentales-cognitivas” y (b) sus normas subjetivas, su percepción de la presión normativa relacionada a la conducta (lo que nace a partir de lo que referentes importantes para la persona, como familia, amigos, un grupo determinado o la sociedad en general, creen que esta deba hacer, ponderado por su motivación para complacer a dichos referentes), a lo que llamó como “creencias sociales-normativas”. Las creencias instrumentales-cognitivas conllevan a la motivación instrumental, el querer o no querer realizar una determinada conducta, mientras que las creencias sociales-normativas conllevan al compromiso, sentir que debe o no debe realizar determinada conducta. Por último, la motivación instrumental y el compromiso determinan tanto intenciones como conductas relacionadas a la organización.

Se han determinado dos factores clave para predecir el compromiso organizacional:

(1) Características personales e intrínsecas de los colaboradores. Mathieu y Zajac (1990) identificaron lo siguiente: (a) los colaboradores con mayor edad tienden a comprometerse más con la organización, (b) las mujeres tienden a comprometerse más que los hombres, (c) los colaboradores con mayor nivel de educación tienden a evidenciar menores niveles de compromiso, (d) los colaboradores que se perciben a sí mismos como altamente competentes tienden a mostrarse más comprometidos.

Irshad y Naz (2011) encontraron que la percepción del colaborador acerca de la experiencia que posee, tiempo y esfuerzo invertido en la organización, y los beneficios ganados por dicha inversión influyen en el nivel de compromiso, de igual manera variables sociodemográficas como la edad, el sexo, los años de servicio, el estado civil y el grado de educación se relacionan positivamente con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Meyer y Allen (1997) llegaron a la misma conclusión, la edad, el sexo y los años de servicio se correlacionan con el compromiso organizacional.

Los hallazgos de Singh y Gupta (2015) señalan que los colaboradores de 45 años a más tienden a evidenciar mayores niveles de compromiso afectivo, los colaboradores de 23 a 45 años mostraron niveles altos de compromiso afectivo, pero destacaban en cuanto a compromiso normativo y se involucraban más en sus objetivos profesionales y los organizacionales, y por último, los colaboradores de 23 a menos años fueron quienes obtuvieron los niveles más bajos en cuanto a compromiso afectivo, aunque puntuaron altos niveles de compromiso normativo.

(2) Experiencia laboral y factores relacionados al rol. Según Allen y Meyer (1990), la cohesión entre pares, la importancia percibida que la organización le da al colaborador, la retroalimentación y la calidad en la interacción entre jefes y colaboradores juegan un papel importante en cuanto al nivel de compromiso afectivo. Así mismo, las experiencias laborales que mejor hayan satisfecho la necesidad de sentirse cómodo(a) en una organización son antecedentes bastantes fuertes del compromiso afectivo.

Stallworth (2004, como se citó en Al-Jabari y Ghazzawi, 2019) concluyó que el Compromiso Afectivo tiende a ser más alto cuando se socializa frecuentemente con los superiores, existe equidad en cuanto a la asignación de sobre tiempo, mayor sea la probabilidad de ser ascendido, mejor sea el estatus que mantiene un colaborador con sus pares, y cuando el mentor o modelo también evidencia comportamientos referidos al Compromiso Afectivo. Sisodia y Das (2013), indicaron que el trabajo en sí es de vital importancia para incrementar el Compromiso Organizacional siguiendo estos factores: (a) cuantas habilidades de nivel superior requiere, (b) el grado de responsabilidad que la persona tiene para completar una tarea identificable de inicio a fin, (c) el impacto del trabajo sobre la salud, integridad

y el trabajo de otros, (d) el grado de conocimiento respecto a la eficacia en el trabajo que se le hace saber, y (e) la autonomía y capacidad para tomar decisiones individualmente.

Estudios como el de Heskett (2011, como se citó en Al-Jabari y Ghazzawi, 2019) sugieren que la cultura organizacional tiende a ser un gran determinante respecto al compromiso organizacional, así es como las políticas organizacionales que incluyan la activa participación e involucramiento puede ayudar a satisfacer el deseo de empoderamiento, haciendo que el mismo colaborador espere y demande compromiso con los objetivos organizacionales.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La siguiente clasificación ha sido tomada de Hernández y Mendoza, 2018.

Esta investigación utilizó análisis estadísticos para interpretar los resultados obtenidos, siguiendo una ruta cuantitativa.

Según su finalidad, la presente investigación fue básica al haber tenido como origen y finalidad el esclarecimiento de conocimientos.

El diseño fue no experimental puesto que no se ejerció control a las variables estudiadas ni tampoco a variables externas. Así mismo, este estudio se clasifica como transversal correlacional porque se determinó la relación existente entre dos variables en un momento determinado.

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Valores organizacionales

Definición conceptual

“[...] representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transinstitucionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral.” (Arciniega y González, 2000).

Definición operacional

Esta variable es medida a través de la Encuesta de Valores Laborales (EVAT).

Dimensiones

Apertura al cambio (Ítems 1,5,9,13), Conservación (Ítems 2,6,10,14) Auto-engrandecimiento (Ítems 3,7,11,15) y Auto-trascendencia (Ítems 4,8,12,16).

Escala de medición

Formato Likert compuesta por 16 ítems y su nivel de medición es ordinal.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual

“... un estado psicológico que (a) caracteriza la relación entre el colaborador y la organización, y (b) tiene implicaciones para con la decisión de continuar o discontinuar su afiliación a la organización” (Meyer & Allen, 1991).

Definición operacional

Esta variable es medida a través de la TCM Employee Commitment Survey

Dimensiones

Compromiso Afectivo (Ítems 1, 3, 7, 10, 11, 12, 15), Compromiso de Continuidad (Ítems 4, 8, 13, 15, 16, 17), y Compromiso Normativo (Ítems 2, 5, 6, 9, 14, 18).

Escala de medición

Formato Likert compuesta por 18 ítems, nivel de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Definida como un conglomerado de personas quienes comparten características comunes en relación a las variables de estudio (Arias, 2012). Estuvo conformada por 371,299 profesores de instituciones educativas públicas (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017)

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) conciben a la muestra como un subgrupo representativo de la población a la que pertenecen. Estuvo conformada por 77 profesores provenientes de 3 colegios públicos, tanto de los turnos mañana y tarde.

Muestreo

Se empleó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia (Otzen y Manterola, 2017) al haberse utilizado el criterio del investigador, así como la accesibilidad para trabajar con la muestra.

Criterios de inclusión

- Profesores que se encuentren laborando en instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana.
- Profesores de ambos sexos.

Criterios de exclusión

- Profesores que laboren en instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.
- Profesores que no se encuentren laborando actualmente.
- Profesores quienes no brindaron su consentimiento para participar en el estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica de la encuesta, según Kerlinger (2002) esta implica la aplicación de un conjunto de preguntas con el fin de recolectar datos y así analizar una variable. Se emplearon encuestas virtuales debido al mandato de distanciamiento social, por el cual las clases en instituciones educativas se dan a distancia.

Instrumentos:

Instrumento N°1: Valores organizacionales

Nombre	: Escala de Valores en el Trabajo
Autores	: L. Arciniega y L. González
Procedencia	: Mexicana, 2000
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 10 min.

Estructuración : 4 dimensiones - 16 ítems

Aplicación : Colaboradores

Reseña histórica

Fundamentada en la teoría universal del contenido de valores de Schwartz (1992), la Escala de Valores en el Trabajo consta de 4 dimensiones: apertura al cambio, conservación, auto engrandecimiento y auto trascender. El uso de este instrumento comete al ámbito organizacional, con un tiempo de aplicación de 10 minutos.

Al principio la EVAT consistía de 30 reactivos, pero luego de identificar los ítems que se presentaban consistentemente en las 2 muestras empleadas, se analizaron qué ítems se ajustaban mejor al modelo hipotetizado mediante el Análisis Factorial Confirmatorio, presentado un modelo de cuatro factores con cuatro ítems cada uno al obtener propiedades psicométricas aceptables.

Consigna de aplicación

Distintos colaboradores serán descritos a continuación, califique qué tanto se parece usted a cada uno de estos utilizando las alternativas proporcionadas.

Calificación e interpretación

La corrección de la EVAT implica puntuar cada ítem de 1 a 7, obteniendo las puntuaciones directas de cada dimensión al sumar los ítems respectivos. No existen ítems inversos, todos los ítems han sido redactados de manera positiva. Se suman los puntajes directos de cada dimensión y se calcula el promedio ponderado, correspondiendo lo siguiente: Para apertura al cambio, de 1 a 5 corresponde el nivel bajo, de 5.2 a 5.75 corresponde el nivel medio, y de 6 a 7 corresponde el nivel alto. Para Conservación, de 1 a 3.25 corresponde el nivel bajo, de 3.5 a 4 corresponde el nivel medio, y de 4.3 a 7 corresponde el nivel alto. Para Auto engrandecimiento, de 1 a 2.75 corresponde el nivel bajo, de 3.25 a 3.75 corresponde el nivel medio, y de 4.25 a 7 corresponde el nivel alto. Finalmente, para Auto trascender, de 1 a 5.25 corresponde el nivel bajo, de 5.5 a 6 corresponde el nivel medio, y de 6.25 a 7 corresponde el nivel alto.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Para las dimensiones de la EVAT, se hallaron evidencias de fiabilidad interna usando el Omega de McDonald: (a) apertura al cambio = 0.6811, (b) conservación = 0.7057, (c) auto engrandecimiento = 0.7465 y (d) auto trascender = 0.8266.

Propiedades psicométricas peruanas

Grimaldo (2008) utilizó la V de Aiken para validar el contenido con 10 jueces, obteniendo un valor adecuado para dicho estadístico. Para calcular la confiabilidad del instrumento trabajó con el total de su muestra, compuesta por 203 personas obteniendo los siguientes resultados para las dimensiones de la EVAT: (a) Conservación = 0.525, (b) Auto-engrandecimiento = 0.567, (c) Auto-trascendencia = 0.724, y (d) Apertura al cambio = 0.704.

Instrumento N°2: Compromiso organizacional

Nombre	: TCM Employee Commitment Survey
Autores	: Allen y Meyer
Procedencia	: Estadounidense, 1990
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 10 minutos, personal o colectiva
Estructuración	: 3 dimensiones - 18 ítems
Aplicación	: Colaboradores

Reseña histórica

En 1984, Meyer y Allen elaboraron la escala de compromiso organizacional incluyendo dos dimensiones: compromiso afectivo y compromiso de continuidad. Este modelo nació gracias a la revisión que Meyer y Allen realizaron a la teoría de Becker (1960), la cual estableció que las personas tienden a desarrollar compromiso con determinada línea de acción porque el alejarse de esta línea de comportamiento implicaba grandes costos. En este estudio lograron concluir que las pruebas basadas en la teoría de Becker no lograron medir el compromiso que propuso este autor. Para 1990, revisaron esta escala y añadieron una tercera dimensión: compromiso normativo, dando paso al modelo tridimensional del compromiso organizacional.

Consigna de aplicación

Se presentará diferentes afirmaciones relacionadas a su empresa. En función a su sentir personal acerca de ésta, indique su grado de acuerdo o desacuerdo a cada una de las frases.

Calificación e interpretación

La Escala de Compromiso Organizacional adaptada por Arciniega y González en el 2006 se corrige asignando puntuaciones directas del 1 al 7 a cada ítem, para luego obtener el promedio ponderado de correspondiente a cada dimensión y clasificar el resultado de la siguiente manera: para Compromiso afectivo, de 1 a 4.83 corresponde un nivel bajo, de 5.33 a 6 corresponde el nivel medio, y de 6.33 a 7 corresponde un nivel alto. Para Compromiso de continuidad, de 1 a 3.8 corresponde un nivel bajo, de 4.2 a 5 corresponde un nivel medio, y de 5.4 a 7 corresponde un nivel alto.

Propiedades psicométricas originales

La prueba obtuvo las siguientes características: Para la dimensión Compromiso afectivo se obtuvo .85, para la dimensión Compromiso de continuidad se obtuvo .79, y para la dimensión Compromiso normativo se obtuvo .73. La confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Cronbach.

Arciniega y González (2006) validaron dicha prueba al idioma español, y calcularon la validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio con rotación oblimin obteniendo lo siguiente: Compromiso afectivo obtuvo .79, compromiso de continuidad obtuvo .77, y compromiso normativo obtuvo .72, concluyendo que la prueba es consistente de manera interna al utilizar el Alfa de Cronbach.

Propiedades psicométricas peruanas

En el 2020 Vilcarromero, Aliaga, Burgos y Álvarez validaron esta escala en una muestra de 104 profesores mediante un análisis factorial exploratorio, en el cual se evidenciaron las tres dimensiones originales del instrumento, se aplicó, también, el KMO de ,91 lo que implica buena potencia de los ítems en cuanto a extracción de factores y que el instrumento es válido. El valor de esfericidad de

Bartlett fue de 670,254 lo que evidencia consistencia interna adecuada del instrumento. Ambas medidas fueron estadísticamente significativas.

Por otra parte, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de ,91 para el instrumento, mientras que las dimensiones puntuaron de la siguiente manera: compromiso afectivo = ,76, compromiso de continuidad = ,79, y compromiso normativo = ,75.

3.5 Procedimientos

En primera instancia, se entabló comunicación con las personas que tenían bajo su cargo la dirección de las instituciones educativas en donde se realizó esta investigación, solicitando formalmente la autorización para llevar a cabo el mismo. Posteriormente se realizó el envío de formularios Google a los participantes, en el cual se adjuntó el consentimiento informado, y se pidió que, en caso fuera posible, difundieran este estudio con otros profesores de colegios públicos. Finalmente se procedió a analizar los datos recaudados para poder responder a las hipótesis establecidas.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se hizo uso de los paquetes estadísticos JAMOV I y SPSS para procesar, analizar y obtener data respecto a las variables de estudio. Se recaudó información de la muestra en un primer momento, con la que se procedió a calcular los índices de confiabilidad y validez, a través del coeficiente de correlación ítem-test y el omega de McDonald, para determinar la calidad psicométrica de dichas variables. Posteriormente, para responder a los objetivos e hipótesis planteados se determinó la distribución de los datos recopilados con la prueba Shapiro-Wilk debido a la gran sensibilidad que esta posee al analizar la distribución (Razali y Wah, 2011), con lo cual se concluyó en utilizar la rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables de estudio, y la U de Mann-Whitney y T de Student, para comparar dos muestras, y Kruskal Wallis y ANOVA para comparar estadísticos en tres grupos según fuera conveniente a partir de la presencia o ausencia de distribución normal.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación no agravió a ningún participante durante el proceso, se detalló que la participación era voluntaria por medio de un consentimiento informado, permitiendo la inclusión de potenciales participantes sin distinción alguna.

Siguiendo el código de ética delimitado por la Universidad César Vallejo se expondrán aspectos que se tuvieron en cuenta al llevar a cabo esta investigación. Por un lado, se respetó la propiedad intelectual, citando adecuadamente a los autores usando el formato APA séptima edición, por otro lado, la autorización para usar los instrumentos fue solicitada a los autores originales, los mismos fueron utilizados bajo autorización expresa de los dueños de las pruebas.

El artículo 24 del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú hace referencia a la necesidad imperiosa que toda investigación con seres humanos como objeto de estudio ha de llevarse a cabo con la debida autorización de los participantes en cuestión, por lo mismo se adjuntaron consentimientos informados en los cuales los participantes aceptaron voluntariamente formar parte del estudio, brindando información acerca de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad para las variables valores organizacionales y compromiso organizacional de manera general y por dimensiones respectivas.

	Shapiro-Wilk		
	S-W	gl	p.
Valores organizacionales	,935	77	,001
Apertura al cambio	,960	77	,016
Conservación	,972	77	,089
Auto engrandecimiento	,972	77	,093
Auto trascender	,921	77	,000
Compromiso organizacional	,988	77	,662
Compromiso afectivo	,976	77	,161
Compromiso de continuidad	,980	77	,258
Compromiso normativo	,956	77	,092

Nota: S-W= Shapiro-Wilk; gl= grado de libertad; p= probabilidad

La primera tabla evidencia la presencia de distribución normal para la variable compromiso organizacional y, por lo contrario, la variable valores organizacionales posee distribución atípica.

Así mismo podemos ver que existen distribuciones normales para las dimensiones conservación, auto engrandecimiento y todas las que integran compromiso organizacional.

Tabla 2

Correlación entre compromiso organizacional y valores organizacionales.

		Correlación
		Compromiso organizacional
Valores organizacionales	rho de Spearman	,168
	r ²	,000
	p	,143
	N	77

Nota: r² = tamaño del efecto; p = probabilidad; N = muestra

Dentro de la tabla 2 podemos encontrar el coeficiente rho de Spearman en relación a las variables valores organizacionales y compromiso organizacional, el cual no fue significativo.

Tabla 3

Correlación entre valores organizacionales y las dimensiones de compromiso organizacional.

		Dimensiones de compromiso organizacional		
		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Valores organizacionales	rho	,126	,151	,187
	r ²	,000	,000	,000
	p	,274	,190	,103
	N	77	77	77

Nota: r² = tamaño del efecto; p = probabilidad; N = muestra

En la tabla 3 se puede apreciar la relación entre valores organizacionales y las dimensiones de compromiso organizacional, ninguna de estas correlaciones fue significativa.

Tabla 4

Correlación entre compromiso organizacional y las dimensiones de valores organizacionales.

		Dimensiones de valores organizacionales			
		Apertura al cambio	Conservación	Auto engrandecimiento	Auto trascender
Compromiso organizacional	rho	,010	,011	,164	,120
	r ²	,000	,000	,000	,000
	p	,930	,927	,153	,299
	N	77	77	77	77

Nota: r² = tamaño del efecto; p = probabilidad; N = muestra

Se aprecia en la tabla 4 la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de valores organizacionales, ninguna de éstas fue significativa.

Tabla 5*Niveles para las dimensiones de la variable valores organizacionales.*

Categoría	Valores organizacionales							
	Apertura al cambio		Conservación		Auto trascendencia		Auto engrandecimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	35	45,5	18	23,4	24	31,2	26	33,8
Medio	22	28,6	29	37,7	22	28,6	37	48,1
Alto	20	26,0	30	39,0	31	40,3	14	18,2
Total	77	100	77	100	77	100	77	100

Nota: f = frecuencia; % = porcentaje

Dentro de la tabla 5 se puede observar la clasificación por niveles de las cuatro dimensiones de la variable valores organizacionales. En los profesores evaluados predominó el nivel bajo en cuanto a apertura al cambio con un 45,5% de respuestas, mientras que en conservación se observaron niveles altos con un 39%. Por otro lado, evidenciaron niveles altos en auto trascendencia con un 40,3% y niveles medios en auto engrandecimiento con un 48,1%.

Tabla 6*Niveles para las dimensiones de la variable compromiso organizacional.*

Categoría	Compromiso Organizacional					
	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	54	70,1	28	36,4	19	24,7
Medio	21	27,3	34	44,2	31	40,3
Alto	2	2,6	15	19,5	27	35,1
Total	77	100	77	100	77	100

Nota: f = frecuencia; % = porcentaje

La tabla 6 contiene la clasificación por niveles de las dimensiones de compromiso organizacional, encontrando que mayoría de profesores obtuvieron niveles bajos en cuanto a compromiso afectivo, manifestado en un porcentaje bastante alto de 70,1%. En compromiso de continuidad se observa la predominancia del nivel medio con 44,2%, de igual manera, en compromiso normativo primó el nivel medio con un porcentaje de 40,3%.

Tabla 7

Comparación de grupos de la variable valores organizacionales con sus dimensiones respectivas en función a sexo.

Variable	Sexo	S-W	Comparación de grupos				
		p	prueba	Media o rango	p	D.E.	gl
Valores organizacionales	Hombre	,035	u=489	40,21	,801		
	Mujer	,001		38,66			
Apertura al cambio	Hombre	,494	u=458	42,06	,522		
	Mujer	,021		38,13			
Conservación	Hombre	,150	t=,128	16,00	,899	4,44	75
	Mujer	,056		15,87			
Auto engrandecimiento	Hombre	,141	t=1,64	13,82	,106	4,12	75
	Mujer	,057		11,63			
Auto trascender	Hombre	,108	u = 471	36,74	,635		
	Mujer	,000		39,64			

Nota: S-W= Shapiro-Wilk; p= probabilidad; u= U de Mann-Whitney; t= T de Student; D.E.= desviación estándar; gl= grado de libertad

Se puede apreciar en la tabla 7 que, basándonos en el valor p de cada variable, no existen diferencias significativas en cuanto a sexo.

Tabla 8

Comparación de grupos de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones respectivas en función a sexo.

Variable	Sexo	Shapiro	Comparación de grupos					
		-Wilk	p	t	Media	p	D.E.	gl
Compromiso organizacional	Hombre	,728			87,71	,955	23,01	20,171
	Mujer	,565		,057	87,37		15,29	
Compromiso afectivo	Hombre	,868			28,71	,900	7,481	20,088
	Mujer	,208		-,127	28,95		4,925	
Compromiso de continuidad	Hombre	,554			29,06	,560	8,089	20,682
	Mujer	,612		,593	27,82		5,685	
Compromiso normativo	Hombre	,394			29,94	,780	8,906	21,496
	Mujer	,230		-,283	30,60		6,760	

Nota: p= probabilidad; u= U de Mann-Whitney; t= T de Student; D.E.= desviación estándar; gl= grado de libertad

Se observó, en la octava tabla, que las variables presentadas no manifiestan diferencias significativas en función a sexo.

Tabla 9

Comparación de grupos de la variable valores organizacionales con sus dimensiones respectivas en función a edad.

Variable	Intervalo de edades	Shapiro-Wilk		Comparación de grupos				
		S-W	p	Media o rango	D.E.	F o H	p	TE
Valores organizacionales	22 a 35	,935	,241	45,28				
	36 a 54	,978	,840	41,06		H= 3,226	,199	,000
	55 a más	,876	,001	34,16				
Apertura al cambio	22 a 35	,939	,274	37,75				
	36 a 54	,926	,069	39,86		H= ,94	,954	,000
	55 a más	,922	,019	39,03				
Conservación	22 a 35	,937	,253	17,39	3,165			
	36 a 54	,949	,236	16,00	3,329	F= 2,407	,097	,000
	55 a más	,943	,075	15,03	4,181			
Auto engrandecimiento	22 a 35	,922	,139	14,50	4,878			
	36 a 54	,971	,681	12,40	5,017	F= 3,955	,023*	,096
	55 a más	,950	,124	10,65	4,451			
Auto trascender	22 a 35	,903	,065	40,50				
	36 a 54	,948	,227	40,08		H= ,314	,855	,000
	55 a más	,871	,001	37,41				

Nota: S-W= Shapiro-Wilk; p= probabilidad; D.E.= desviación estándar; F= ANOVA; H= Kruskal Wallis; * = < ,05; TE= tamaño del efecto.

En la tabla 9 se puede apreciar que existen diferencias significativas para auto engrandecimiento, más no para el resto de variables. El tamaño del efecto de edad sobre auto engrandecimiento fue pequeño al ser < ,10 (Ellis, 2010).

Tabla 10

Comparación de grupos de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones respectivas en función a edad.

Variable	Intervalo de edades	Shapiro-Wilk		Comparación de grupos				
		S-W	p	Media o rango	D.E.	F	p	TE
Compromiso organizacional	22 a 35	,932	,214	81,44	19,497			
	36 a 54	,976	,804	89,08	18,695	1,462	,238	,000
	55 a más	,984	,889	89,41	14,119			
Compromiso afectivo	22 a 35	,949	,411	26,11	6,106			
	36 a 54	,976	,804	29,48	5,931	3,200	,046*	,079
	55 a más	,979	,749	29,94	4,485			
Compromiso de continuidad	22 a 35	,912	,093	26,33	7,162			
	36 a 54	,976	,807	28,96	6,113	,988	,377	,000
	55 a más	,970	,456	28,38	5,847			
Compromiso normativo	22 a 35	,955	,514	29,00	8,527			
	36 a 54	,925	,066	30,64	8,371	,497	,611	,000
	55 a más	,977	,683	31,09	5,507			

Nota: S-W= Shapiro-Wilk; p= probabilidad; D.E.= desviación estándar; F= ANOVA; * = < ,05; TE= tamaño del efecto.

Se expone, en la tabla 10, que la única variable en esta tabla que presenta diferencias significativas es compromiso afectivo. El tamaño del efecto de edad sobre compromiso afectivo fue pequeño al ser < ,10 (Ellis, 2010).

Tabla 11

Comparación de grupos de la variable valores organizacionales con sus dimensiones respectivas en función a años de servicio.

Variable	Años de servicio	Shapiro-Wilk			Comparación de grupos			
		S-W	gl	p	Media o rango	D.E.	F o H	p
Valores organizacionales	1 a 10	,942	36	,057	42,92			
	11 a 20	,951	14	,572	33,75		H=	,330
	20 a más	,920	27	,040	36,50		2,216	
Apertura al cambio	1 a 10	,947	36	,086	40,10			
	11 a 20	,972	14	,900	32,39		H=	,466
	20 a más	,879	27	,004	40,96		1,526	
Conservación	1 a 10	,959	36	,197	16,61	3,092		
	11 a 20	,955	14	,635	15,71	3,604	F=	,258
	20 a más	,943	27	,146	15,04	4,544	1,380	
Auto engrandecimiento	1 a 10	,964	36	,277	12,94	4,739		
	11 a 20	,908	14	,146	11,86	4,276	F=	,354
	20 a más	,939	27	,116	11,15	5,426	1,053	
Auto trascender	1 a 10	,938	36	,043	40,63			
	11 a 20	,956	14	,659	36,82		H=	,825
	20 a más	,882	27	,005	37,96		,384	

Nota: S-W= Shapiro-Wilk; gl= grado de libertad; p= probabilidad; D.E.= desviación estándar; F= ANOVA; H= Kruskal Wallis.

La tabla 11 contiene información que permite afirmar que no existen diferencias significativas en cuanto a años de servicio para la variable valores organizacionales.

Tabla 12

Comparación de grupos de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones respectivas en función a años de servicio.

Variable	Años de servicio	Shapiro-Wilk			Comparación de grupos			
		S-W	gl	p	Media o rango	D.E.	F	p
Compromiso organizacional	1 a 10	,973	36	,528	84,25	19,551		
	11 a 20	,949	14	,545	85,07	13,853	2,214	,116
	20 a más	,982	27	,901	92,93	14,066		
Compromiso afectivo	1 a 10	,975	36	,588	27,53	6,171		
	11 a 20	,937	14	,378	29,43	3,715	2,298	,108
	20 a más	,971	27	,616	30,44	5,109		
Compromiso de continuidad	1 a 10	,976	36	,599	27,53	7,073		
	11 a 20	,942	14	,442	26,57	4,879	1,390	,256
	20 a más	,966	27	,510	29,63	5,569		
Compromiso normativo	1 a 10	,950	36	,106	29,19	8,193		
	11 a 20	,962	14	,762	29,07	6,788	2,371	,100
	20 a más	,970	27	,605	32,85	5,489		

Nota: S-W= Shapiro-Wilk; gl= grado de libertad; p= probabilidad; D.E.= desviación estándar; F= ANOVA; H= Kruskal Wallis.

La tabla 12 presenta información que permite afirmar que no existen diferencias significativas en cuanto a la variable sociodemográfica años de servicio para la variable compromiso organizacional ni para sus dimensiones.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación nació a partir de la pregunta ¿Cuál es la relación entre valores organizacionales y compromiso organizacional en profesores de dos colegios públicos de Lima Metropolitana? A continuación, se discuten los resultados obtenidos respecto a esta y demás preguntas de investigación.

En primer lugar, se puede afirmar que no existe correlación entre la variable valores organizacionales y la variable compromiso organizacional al haberse obtenido resultados no significativos. Los resultados obtenidos soportan lo encontrado por Mahmud et. al. (2020), quienes concluyeron que no existe una correlación directa entre los valores y el compromiso organizacional en catedráticos, sino existe, más bien, una relación indirecta siendo esta mediada por la motivación laboral, y también lo investigado por Osorio et. al. (2016), quien no identificó relación entre las variables de estudio.

Por otra parte, se discrepó con lo hallado por Gutiérrez (2017), quien identificó una relación existente entre valores organizacionales y compromiso organizacional al utilizar la prueba del chi cuadrado, con Ingarianti (2018) al haber evidenciado, en su investigación, una relación positiva entre valores organizacionales y compromiso organizacional con una $r = ,199$, con Del Castillo (2020), quien identificó una correlación positiva entre la dimensión consistencia y el compromiso organizacional utilizando el instrumento DOCS y, por último, con Jigjiddorj et. al. (2021), al identificar a que la cultura organizacional, expresada en valores y creencias compartidas que han sido establecidas por los fundadores de la organización, se relaciona de manera positiva con el compromiso organizacional.

Podemos afirmar entonces que la solidez en cuanto a valores organizacionales puede manifestarse en niveles elevados de compromiso organizacional, pero esta correlación puede estar mediada a través de otras variables, como lo fue en el caso de la motivación laboral. Los valores son metas que responden a necesidades universales de todas las personas (Schwartz, 2006), dentro de un contexto laboral, si dichas necesidades son cubiertas por la organización, es probable que los colaboradores de la misma se sientan protegidos y resguardados, y en función a esto, buscarán retribuir a la organización,

ejecutando conductas que, directa o indirectamente, contribuya a promover el bienestar y a sentirse orgullosos de formar parte en ésta. Así mismo, se preocuparán por los problemas que enfrente la organización, internalizándolos y buscando superarlos manifestándolo en un carácter solidario y cooperativo (Arciniega y González, 2012).

Por otro lado, es posible que valores sólidos no se vean acompañados por las conductas correspondientes, al ser las primeras metas, puede una persona recurrir a diferentes maneras de alcanzar objetivos, sobre todo cuando dichos objetivos son vistos como importantes.

En segundo lugar, se determinó la relación entre valores organizacionales con las dimensiones de compromiso organizacional, obteniéndose niveles de correlación no significativos, resultados iguales se encontraron para la variable compromiso organizacional con las dimensiones de valores organizacionales, hallándose correlaciones no significativas. Dichos hallazgos fueron similares a lo encontrado por Ekizler y Galifanova (2020), quienes determinaron que no existe una relación significativa entre valores organizacionales y el compromiso afectivo ni normativo, solo evidenciaron una relación significativa con compromiso de continuidad. Se discrepó con Dermitaş (2018), dicho autor encontró una relación significativa entre valores organizacionales y el compromiso afectivo ($r = ,5$).

En tercer lugar, se determinó la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de valores organizacionales, encontrando valores no significativos, los resultados obtenidos no concuerdan con lo encontrado por Ingarianti (2018), determinando una relación positiva entre el compromiso organizacional y las dimensiones que componen a valores organizacionales.

En cuarto lugar, se describió valores organizacionales por sus dimensiones, y se logró constatar que los profesores, en su mayoría, tienden a preferir sentirse seguros, mantener el orden y la tradición, lo que se ve reflejado en los bajos niveles alcanzados en apertura al cambio. Por otra parte, los profesores evaluados tienden a preocuparse por el bienestar e integridad de sus pares, y tienen escasos deseos de control y poder.

En quinto lugar, se describió compromiso organizacional por sus dimensiones, permitiéndonos afirmar que estos profesores poseen un vínculo emocional muy débil para con sus organizaciones, no parecen sentir una necesidad imperiosa por seguir formando parte de ésta, sino más bien, sienten que tiene el deber de no desligarse de sus organizaciones.

En sexto lugar, se comparó a hombres y mujeres en cuanto a valores organizacionales y compromiso con la organización, en ninguno de estos casos se apreciaron diferencias significativas, concordando con los hallazgos de Leszczynska (2018), dentro de su investigación se identificó prioridades similares en torno a los valores, mujeres y hombres señalaron que los valores relacionados con el balance entre el trabajo y su vida fueron los más importantes, así mismo, identificó medias similares respecto a las dimensiones de compromiso organizacional.

En séptimo lugar, se compararon los valores organizacionales con el compromiso organizacional en función a la edad. Las únicas dimensiones en las que se encontraron diferencias significativas fueron auto engrandecimiento y compromiso afectivo. El grupo etario de 22 a 35 años denotó deseos de poder más fuertes y poca vinculación afectiva con su organización. Los resultados se oponen a lo encontrado por Leszczynska (2018), quien identificó que, dentro del grupo de 20 a 29 años, el 5% de las mujeres evaluadas seleccionaron a los valores de poder como los más importantes, mientras que 4% de los hombres hicieron lo mismo. Por otro lado, la autora puso en evidencia que el compromiso organizacional disminuye en función a la edad, el grupo de 20 a 29 años obtuvo los niveles más bajos de compromiso, resultado similar a lo obtenido en el presente estudio.

Por último, en cuanto a años de servicio, los profesores con 1 a 10 años poseen deseos de mantener el orden y tradición, de obtener control y poder, y de resguardar la integridad de otros, posiblemente explicado por el deseo de encajar dentro de la cultura preestablecida en la organización, velando por el bienestar de sus pares y manteniendo control sobre los mismos. Mientras que los que tienen de 20 a más años buscan nuevas situaciones y desean estimulación, ya habiendo alcanzado cierto grado de seguridad dentro de la organización puede que anhelan por cambios para variar la rutina. Por otro lado, estos profesores con 20 años de

servicio a más, reflejaron un mayor grado de compromiso organizacional en todas sus dimensiones, no les conviene desvincularse puesto que han forjado un vínculo emocional con la organización, perderían el estatus y beneficios obtenidos y puede que hayan internalizado ya el deber para con los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En términos generales, la solidez en cuanto a los valores organizacionales no se relacionó con la decisión de continuar o discontinuar el vínculo con la organización.

SEGUNDA: Específicamente, la solidez en cuanto a los valores organizacionales tampoco demostró relación con la vinculación afectiva, la necesidad de permanencia ni con el deber de seguir formando parte de la organización.

TERCERA: La decisión de continuar o discontinuar el vínculo con la organización no evidenció relación con los deseos de estimulación, de mantener la tradición, de obtener poder y control ni con la preocupación por el bienestar de sus pares.

CUARTA: Los profesores no se mostraron prestos a situaciones novedosas, prefiriendo mantener las costumbres existentes sobre la estimulación, y manifestaron preocupación por el bienestar de sus pares, así como deseos de ejercer control sobre otros.

QUINTA: Los profesores evidenciaron la necesidad y la obligación de seguir formando parte de sus organizaciones, más no presentaron vínculos emotivos que los hagan anhelar continuar dentro de las mismas.

SEXTA: Las comparaciones de valores organizacionales según sexo y años de servicio presentaron valores similares, pero en el factor auto engrandecimiento la edad provocó diferencias, el grupo de 22 a 35 años mostró deseos de poder y control al compararse con el grupo de 36 a 54 y de 55 a más años. Esta conclusión posee aplicaciones prácticas limitadas.

SÉPTIMA: Al compararse el compromiso organizacional no se encontraron diferencias en cuanto a sexo y años de servicio, pero se determinó que, para el factor compromiso afectivo, el grupo de 22 a 35 años fue el que no presentó fuertes lazos afectivos con su organización en comparación con los otros grupos etarios. Esta conclusión demostró aplicaciones prácticas limitadas.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Realizar investigaciones utilizando como objeto de estudio los valores organizacionales, dicha variable no ha recibido suficiente atención al compararla con el compromiso organizacional o estrés dentro del contexto peruano.

SEGUNDA

Replicar el presente estudio en muestras más grandes, utilizando un muestreo aleatorio, procurando aplicar los instrumentos de manera presencial dentro de un ambiente adecuado para el completado de los mismos.

TERCERA

Replicar el objeto de estudio de esta investigación, existe ambigüedad en cuanto a la relación entre valores organizacionales y compromiso organizacional, por lo cual es necesario llevar a cabo más estudios para comprender mejor la misma.

REFERENCIAS

- Aarts, H., and Custers, R. (2012). Unconscious goal pursuit: non-conscious goal regulation and motivation. *Oxford Handbook of Human Motivation*, 232-247.
- Al-Jabari, B., y Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal "ILJ"*, 11(1), 78-119.
- Allen, N.J., y Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 200, 5-12.
- Arciniega, L. M., y González, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15(3), 281-296.
- Arciniega, L. M., y González, L. (2005). Other-oriented values and Job Satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 4(4), 128-132.
- Arciniega, L. M. y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development or organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Arciniega, L. M. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del comportamiento organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27, 273-285.
- Arciniega, L. M., Stanley, L. J., Puga-Méndez, D., Obregón-Schael, D., y Politi-Salame, I. (2019). The Relationship Between Individual Work Values and Unethical Decision-Making and Behaviour at Work. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 1133-1148.

- Becker, H. S. (1960). Notes On the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Celeste, M., y Jiménez, G. (2012). Organizational Identification and Commitment: Correlates of Sense of Belonging and Affective Commitment. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 244-255.
- Del Castillo, M. E. (2020). *Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8519>
- Demirtaş, Z. (2018). The relationship between organizational values, job satisfaction, organizational silence and affective commitment. *European Journal of Education Studies*, 4(11), 108-125.
- Ekizler H., y Galifanova A. (2020). The effect of religiosity on Organizational Commitment through Work Values. *Alphanumeric Journal*, 8(2), 181-200.
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis and the interpretation of research results*. Cambridge University Press, Reino Unido.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 149–169.
- Grimaldo, M. P. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana. *Liberabit*, 14(14), 71-80.
- Gutiérrez, R. R. (2017). *Valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del centro de Salud de Morales*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30500>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education, México.

- Heskett, J. (2011). *The culture cycle: How to shape the unseen force that transforms performance*. Upper Saddle River, NJ: FT Press.
- Huelga de maestros deja a 3.5 millones de escolares sin clase en Perú. (23 de agosto del 2017). *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/politica/huelga-maestros-deja-3-5-millones-escolares-clase-peru-142200-noticia/>
- Ingarianti, T. M. (2018). The relationship between work value and organizational commitment on students of Sekolah Polisi Negara Mojokerto. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 133, 62-66.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (6 de julio de 2017). *Más de medio millón de maestros en el Perú celebran su día*. [Comunicado de prensa]. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-medio-millon-de-maestros-en-el-peru-celebran-su-dia-9833/>
- Irshad, E., y Naz, S. (2011). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Personality Traits: A relationship Study. *Journal of Humanities & Social Sciences*, 19(2), 37-60.
- Jigjiddorj, S., Zanabazar, A., Janmbal, T., y Semjid, B. (2021). Relationship between organizational culture, employee satisfaction and organizational commitment. *SHS Web of Conferences*, 90(02004), 1-8.
- Katz, M. H. (2006). *Multivariable analysis (2a ed.)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kerlinger, F. N. (2002). *Behavioral research*. Editorial McGraw-Hill.
- Leszczynska, A. (2018). Work related values and organizational commitment relative to gender and age. *CBU International Conference Proceedings*, 6, 296-302.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., y Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62(3), 87–98.

- Mahmud, A., Susilowati, N., y Tusyanah, T. (2020). Does work motivation mediate the effect of individual values on organizational commitment? *Global Conferences Series: Science and Technology*, 3, 44-49.
- Más del 50% de docentes no acudieron a clases en algunas provincias de 18 regiones. (16 de agosto de 2017). *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/peru/minedu-50-profesores-acudieron-dictar-clases-18-regiones-noticia-noticia-450536-noticia/>
- Mathieu, J. E., y Zajac, D. M. (1990). A review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Mathur, G., y Silky, V. K. (2007). Organizational Citizenship Behavior: A study of Manufacturing and Service Organizations. *NICE Journal of Business*, 2, 1-12.
- Medeiros, E.D., Gouveia, V.V., Gusmão, E.E.S., Milfont, T.L., Fonseca, P. N., y Aquino, A.A. (2012). Teoria funcionalista dos valores humanos: evidências de sua adequação no contexto paraibano. *Mackenzie Administration Magazine*, 13(3),18-44.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1984). Testing the “Side-bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J.P., y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1,61–89.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1997). Commitment in the work place: Theory, research, and application. *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*.
- Meyer, J. P., Irving, G. P., y Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., y Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press.
- Omar, A., y Urteaga, F. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 13(2), 353-372.
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Osorio, L.R., Ramos E. J., y Walteros, D. R. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7(2), 33-51.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Parkes, L.P., Bochner, S., y Schneider, S.K. (2001). Person-organization fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 81-108.
- Razali, N. M., y Wah, Y. B. (2011). *Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolgomorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests*. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2, 21-33.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Revue française de sociologie*, 42, 249-288.

- Singh, A., y Gupta, B. (2015). Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, and Team Commitment – A study of Generational Diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211.
- Sisodia, S., y Das, I. (2013). Effect of Job Autonomy Upon Organizational Commitment of Employees at Different Hierarchical Level. *Psychological Thought*, 6(2), 241-251.
- Smith, C. A., Organ, D. W., y Near J. P. (1983) Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *J Appl Psychol*, 68(4), 653–663.
- Stallworth, L. (2004). Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 945-955.
- Vilcarromero, M. N., Aliaga, B. K., Burgos, V. S., y Álvarez, 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.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- William, R. M., Jr. (1970). *American society: A sociological interpretation*. New York: Knopf.
- Workforce, Oxford Economics. (2020). *The Looming Talent Crisis*. Reino Unido.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
	General	General	Variable 1: Valores Organizacionales		
			Dimensiones	Ítems	
	La relación entre valores organizacionales y compromiso organizacional es directa y significativa en profesores de colegios públicos de Lima Metropolitana	Determinar la correlación entre valores organizacionales y compromiso organizacional en profesores de colegios públicos de Lima Metropolitana.	Apertura al cambio	1,5,9,13	Diseño: No experimental y transversal
			Conservación	2,6,10,14	
			Autoengrandecimiento	3,7,11,15	Nivel: Descriptivo-correlacional.
			Autotrascender	4,8,12,16	
	Específicos	Específicos	Variable 2: Compromiso organizacional		POBLACIÓN-MUESTRA
			Dimensiones	Ítems	
¿Cuál es la relación entre valores organizacionales y compromiso organizacional en profesores públicos de Lima Metropolitana?	(a) Compromiso organizacional se relaciona de manera directa y significativa con las dimensiones de valores organizacionales, expresadas en las dimensiones de apertura al cambio, conservación, autoengrandecimiento, autotrascender. (b) Valores organizacionales se relaciona de manera directa y significativa con las dimensiones de compromiso organizacional, expresadas en las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	(a) Determinar la relación entre compromiso organizacional con las dimensiones de valores organizacionales, expresadas en apertura al cambio, conservación, autoengrandecimiento, autotrascender. (b) Determinar la relación entre valores organizacionales con las dimensiones de compromiso organizacional, expresadas en implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. (c) Describir compromiso organizacional por sus dimensiones expresadas en compromiso afectivo, compromiso de continuidad. (d) Describir valores organizacionales por sus dimensiones expresadas en apertura al cambio, conservación, autoengrandecimiento, autotrascender. (e) Comparar compromiso organizacional según sexo, edad y años de servicios. (f) Comparar valores organizacionales según sexo, edad y años de servicio.	Compromiso Afectivo	1,4,7,10,13,16	N= 371,299 n= 77 Instrumentos
			Compromiso de Continuidad	2,5,8,11,14,17	EVAT
			Compromiso Normativo	3,6,9,12,15,18	TCM Employee Commitment Survey

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Valores organizacionales	“[...] representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transinstitucionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral.” (Arciniega y González, 2000).	Los valores organizacionales serán medidos a través de la EVAT, conformado por 16 ítems con 7 opciones de respuesta tipo Likert.	Apertura al cambio	Disposición positiva ante cosas novedosas	1,5,9,13
			Conservación	Mantener la tradición y rutina	2,6,10,14
			Auto-engrandecimiento	Obtener poder y control sobre otros	3,7,11,15
			Auto-trascendencia	Preocupación por el bienestar de sus pares	4,8,12,16
Compromiso organizacional	“... un estado psicológico que (a) caracteriza la relación entre el colaborador y la organización, y (b) tiene implicaciones para con la decisión de continuar o discontinuar su afiliación a la organización” (Meyer & Allen, 1991).	El compromiso organizacional será medido a través de la Escala de Compromiso Organizacional conformada por 18 ítems con 7 opciones de respuesta tipo Likert.	Compromiso afectivo	Anhelar seguir formando parte de una organización	1,3,7,10,11,12,15
			Compromiso de continuidad	Necesitar seguir formando parte de una organización	4,8,13,16,17
			Compromiso normativo	Sentir que se debe seguir formando parte de una organización	2,5,6,9,14,18

Anexo 3: Instrumentos utilizados

Escala de Compromiso Organizacional (Arciniega y González, 2006)

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

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo marcando la casilla que corresponda.

Enunciados	En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo
1.- Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2.- Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3.- Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4.- Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5.- Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							
6.- Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							
7.- Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8.- Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9.- Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10.- Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11.- Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12.- Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13.- Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.							
14.-Esta empresa se merece mi lealtad.							
15.- Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa.							
16.- Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa incluso si quisiera hacerlo.							
17.- Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18.- Creo que le debo mucho a esta empresa.							

Escala de Valores en el Trabajo (Arciniega y González, 2000)

Los siguientes enunciados describen brevemente las características de distintos empleados. Su tarea consiste en calificar qué tanto se parece cada uno de ellos a usted empleando para ello la escala que se presenta a continuación y marcando el casillero que corresponda.

Enunciados	Es totalmente distinto a mí	Casi no se parece a mí	Se parece muy poco a mí	Se parece algo a mí	Se parece mucho a mí	Se parece mucho a mí	Es idéntico a mí
1.- Es un(a) empleado(a) muy activo(a), contagia energía sólo de verle.							
2.- Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para él (ella).							
3.- A él (ella), le gusta manejar a la gente, le gusta mandar e influenciar a las personas.							
4.- Para él (ella), es muy importante el bienestar de las personas que conforman su equipo de trabajo.							
5.- Él (ella) es un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre está buscando nuevas maneras de hacer mejor su trabajo.							
6.- Siempre se guía por lo que otros hacen, no le gusta hacer cosas que otros no hagan.							
7.- Él (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.							
8.- Para él (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesto(a).							
9.- Él (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.							
10.- Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.							
11.- Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación.							
12.- Él (Ella) siempre lucha por que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.							
13.- Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.							
14.- Él (Ella) es muy metódico(a); no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.							
15.- Para él (ella), adquirir y acumular bienes o usar servicios costosos es muy importante.							
16.- Para él (ella) la lealtad hacia su empresa y/o equipo de trabajo es muy importante.							

Anexo 4: Formulario virtual para la recolección de datos

Compromiso organizacional y valores organizacionales en profesores de colegios públicos.

Saludos cordiales

Mi nombre es Pedro Antonio Paredes Temoche, alumno de la Universidad César Vallejo en la carrera de Psicología. Me encuentro elaborando una tesis para optar por la licencia en psicología, el objetivo de dicha investigación es determinar la relación entre los valores organizacionales y el compromiso organizacional en profesores de colegios públicos. La información recaudada para este estudio tiene fines exclusivamente académicos y no serán divulgados.

Gracias por su participación.

[Siguiete](#) Página 1 de 5

Enlace del formulario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdjtcZlWIHInSQIYskIDraxw_VFsd6lvEk2QISepjfMys13g/viewform?usp=sf_link

Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmadas. Muestra final.



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 26 de mayo de 2021

CARTA INV. N°1211 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Antonio Tezén Ipanaqué
Directora
IE 1030 República de Bolivia
Presente.-

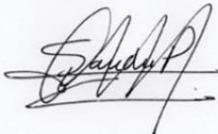
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **PAREDES TEMOCHE, PEDRO ANTONIO** con DNI N° **71327178** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002674846** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: “**Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, 2021**” Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para que se lleve a cabo la investigación en cuestión en la institución que usted encabeza, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Los Olivos, 26 de mayo de 2021

CARTA INV.N°1210 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Verónica Cabezas Quintanilla
Directora
IEI 645 – Virgen de Fátima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **PAREDES TEMOCHE, PEDRO ANTONIO** con DNI N° **71327178** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002674846** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: “**Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional en profesores de colegios públicos, 2021**” Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para la aplicación de la mencionada investigación en la institución que usted encabeza, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 18 de Mayo de 2021

CARTA INV. N° 0194-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Ivy Vidal
Directora
IEI 098 Niños de San Judas Tadeo
Presente.-

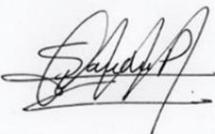
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **PAREDES TEMOCHE, PEDRO ANTONIO** con DNI N° **71327178** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002674846** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“Valores organizacionales y compromiso organizacional en profesores de colegios públicos, Lima Metropolitana 2021”**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para aplicar dicha investigación en la institución que usted encabeza, exclusivamente para fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Cartas de autorización de los colegios para muestra final



IE. 1030 "REPÚBLICA DE BOLIVIA"

Jr. Miro Quesada N° 747 Cerca de Lima – Telf. 426-8962

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

CONSTANCIA

El que suscribe Mg. Daniel Héctor Fernández Viera, identificado con DNI 06201920 Director (e) de la I.E 1030 "República de Bolivia". Mediante el presente documento autorizo al Señor **PEDRO ANTONIO PAREDES TEMOCHE**, identificado con D.N.I. N° 71327178, para que aplique los Instrumentos y realice así su trabajo de investigación titulado: "Valores Organizacionales y compromiso Organizacional en docentes de Instituciones Educativas públicas, 2021" en la Institución Educativa que presido.

Extiendo el presente documento para los fines que considere conveniente.

Lima, 15 de Junio del 2021

Atentamente




DANIEL HECTOR FERNÁNDEZ VIERA
DIRECTOR (E)
I.E. N° 1030 República de Bolivia

DANIEL HECTOR FERNÁNDEZ VIERA
DIRECTOR (E)
I. E. N° 1030 REPÚBLICA DE BOLIVIA



Institución Educativa Inicial 645

"VIRGEN DE FATIMA"

VILLA MARÍA DEL TRIUNFO - UGEL 01

Jr. José María Córdova N° 332 - San Gabriel Alto



"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

La que suscribe Lic. Verónica Lorgia Cabezas Quintanilla, identificado con DNI 09715198 Directora (e) de la I.E.I 645 "Virgen de Fátima". Mediante el presente documento autorizo al Señor **PEDRO ANTONIO PAREDES TEMOCHE**, identificado con D.N.I. N° 71327178, para que aplique los Instrumentos y realice así su trabajo de investigación titulado: "Valores Organizacionales y compromiso Organizacional en docentes de Instituciones Educativas públicas, 2021" en la Institución Educativa que presido.

Extiendo el presente documento para los fines que considere conveniente.

Lima, 18 de Junio del 2021

Atentamente

VERONICA LORGIA CABEZAS QUINTANILLA
DIRECTORA (E)
I. E.I N° 645 "VIRGEN DE FATIMA"



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local 03

I.E.I. Nº 098
"Niños de San Judas Tadeo"
Residencial San Felipe



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA MARIANELLA IVY VIDAL ROJAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 098
"NIÑOS DE SAN JUDAS TADEO" CON CÓDIGO MODULAR Nº 0315655, QUIEN SUSCRIBE:

AUTORIZA AL SEÑOR:

PEDRO ANTONIO PAREDES TEMOCHE

Identificado con DNI Nº 71327178, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad
"Cesar Vallejo", para que aplique los instrumentos necesarios y realice así su trabajo de
Investigación titulado: "*Valores Organizacionales y compromiso Organizacional en docentes
de Instituciones Educativas Públicas – Lima Metropolitana 2021*" en la Institución Educativa
que presido, que le servirá para optar por su título profesional.

Extiendo el presente documento para los fines que considere conveniente.

Jesús María, 23 de Junio del 2021



Marianella Ivy Vidal Rojas
DIRECTORA

MIVR/D
Sbc/o

AV. PUNTA DE ESTE S/N – RESIDENCIAL SAN FELIPE – JESÚS MARÍA
Correo electrónico: inicial098@gmail.com

Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.

Escala de Valores en el Trabajo



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 28 de abril de 2021

CARTA INV. N°1210 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr.
Luis Martín Arciniega Ruiz de Esparza
Director de las
Maestrías en Negocios
Col. Héroes de Padierna, Ciudad de México, 10700.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **PAREDES TEMOCHE PEDRO ANTONIO** con DNI N°**71327178** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002674846** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“VALORES ORGANIZACIONLES Y COMPROMISO ORGANIZACIONL EN PROFESORES DE DOS COLEGIOS PÚBLICOS EN LIMA METROPOLITANA, 2021.”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Escala de Compromiso Organizacional



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 17 de junio de 2021

CARTA INV. N° 0118-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr.
John Peter Meyer
Catedrático en
Psicología industrial / organizacional
Western University

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **PAREDES TEMOCHE PEDRO ANTONIO**, con DNI N° **71327178** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002674846** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“VALORES ORGANIZACIONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESORES DE DOS COLEGIOS PÚBLICOS EN LIMA METROPOLITANA, 2021”**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización de uso de los instrumentos

Escala de Valores en el Trabajo

 **LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA** <luis.arciniega@itam.mx>
para mí

jue, 8 abr 15:55

A través de estas líneas autorizo a: Pedro Antonio Paredes Temoche, estudiante de Psicología a utilizar para fines de investigación académicos nuestra Escala de Valores hacia el Trabajo EVAT publicada en el 2000 en la Revista de Psicología Social. En mi página web se podrán encontrar, la escala y su procedimiento de corrección:

<https://www.luisarciniega.org/evat-scale-spanish.html>

Percentiles nacionales para una muestra de caso 6,000 trabajadores mexicanos

<https://www.luisarciniega.org/national-percentiles-evat.html>

Así también adjunto algunos artículos en donde la hemos utilizado

Un cordial saludo



ITAM Maestrías en Negocios

Dr. Luis Arciniega
Director de las Maestrías en Negocios
Av. Camino a Santa Teresa 930
Col. Héroes de Padierna, Ciudad de México, 10700
Tel. +52 (55) 5628-4057
larciniega@itam.mx
mba.itam.mx, execulivemba.itam.mx, luisarciniega.org

...

Autorización de uso del instrumento Escala de Compromiso Organizacional

TCM Employee Commitment Survey

Permission to use the Organizational Commitment Questionnaire Recibidos x

Pedro Paredes Temoche
mié, 7 abr 18:25 ☆
Good night. My name is Pedro Paredes, a peruvian Bachelor in Psychology. I'd like to, first, thank you for all of the work you've done for psychology a...

John Peter Meyer <meyer@uwo.ca>
para mí ▾
jue, 8 abr 5:15 ☆
⌵ Desactivar para: inglés x

🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje

Dear Pedro,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:
<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,
John Meyer

⋮

Anexo 9: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: “Valores organizacionales y compromiso organizacional en profesores de colegios públicos de Lima Metropolitana, 2021”.

Pongo a consciencia que se me ha informado acerca del objetivo de dicho estudio y su importancia. Se me comunicó que mi participación consistirá en completar un cuestionario de valores organizacionales de 16 ítems, y otro de compromiso organizacional de 18 ítems. Declaro conocer el procedimiento de mi participación y poder responder dudas al respecto.

Entiendo que conservo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier momento del estudio si lo considere conveniente, el investigador PEDRO ANTONIO PAREDES TEMOCHE con DNI 71327178 me informó que los datos obtenidos producto de la investigación no se podrán asociar a mi persona, se usarán exclusivamente para fines académicos y se manipularan bajo confidencialidad.

Lima, ____ de _____ del 2021

Firma del participante

Firma del investigador

Anexo 10: Escaneo de criterio de los jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE ESCALA DE VALORES PARA EL TRABAJO (EVAT)

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLÓN, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9 de mayo del 2021

Dr. CANDELA AYLLÓN, Victor Eduardo
PSICÓLOGO – CPP 2935
Docente universitario

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (OC)

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLÓN, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de mayo del 2021

Dr. CANDELA AYLLÓN, Victor Eduardo
PSICÓLOGO – CPP 2935
Docente universitario

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: ESCALA DE VALORES EN EL TRABAJO

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL

DNI: 08741726

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

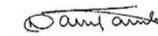
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

3 de Mayo de 2021



Erfurt Manuel Castillo Vera
 PSICÓLOGO - CPP 1100

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL

DNI: 08741726

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

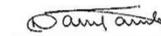
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

2 de Mayo de 2021



Erfurt Manuel Castillo Vera
 PSICÓLOGO - CPP 1100

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESCALA DE VALORES PARA EL TRABAJO (EVAT)
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. NAVARRO VARGAS VLADIMIR

DNI: 07872657

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	MAESTRIA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	2013 - 2014
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNMSM	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2012 - 2021	ESPECIALISTA EN AREA ORGANIZACIONAL
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Juez Validador

3 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (OC)
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. NAVARRO VARGAS VLADIMIR

DNI: 07872657

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

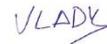
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	MAESTRIA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	2013 - 2014
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNMSM	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2012 - 2021	ESPECIALISTA EN AREA ORGANIZACIONAL
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Juez Validador

3 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE VALORES PARA EL TRABAJO (EVAT)
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CLAUDIA GUEVARA CORDERO

DNI: 43617299

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	PSICOLOGIA CLINICA	2004-2009
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	DOCENTE TIEMPO COMPLETO	BREÑA - LIMA	2017-ACTUALIDAD	DICTADO DE CLASES Y ADMINISTRATIVAS
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Juez Validador

1 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (OC)
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CLAUDIA GUEVARA CORDERO

DNI: 43617299.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	PSICOLOGIA CLINICA	2004-2009
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	DOCENTE TIEMPO COMPLETO	BREÑA - LIMA	2017-ACTUALIDAD	DICTADO DE CLASES Y ADMINISTRATIVAS
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Juez Validador

1 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESCALA DE VALORES PARA EL TRABAJO (EVAT)
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Martha Alicia Romero Echevarría

DNI: 08569411

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres	Psicólogo Organizacional	6 años
02	Doctor in business administration	Atlantic International University	2 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USMP	Docente	Lima	9 años	Docente – Asesor de tesis
02	UNMSM	Docente	Lima	3 años	Docente de Tesis II en Administración
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Juez Validador
2 de Mayo del 2021
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (OC)
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Martha Alicia Romero Echevarría

DNI: 08569411

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres	Psicólogo Organizacional	6 años
02	Doctor in business administration	Atlantic International University	2 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USMP	Docente	Lima	9 años	Docente – Asesor de tesis
02	UNMSM	Docente	Lima	3 años	Docente de Tesis II en Administración
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Juez Validador
2 de Mayo del 2021

Anexo 11: Criterio de jueces expertos

Tabla 13

Evidencias de validez de contenido de valores organizacionales a través de la V de Aiken.

ítems	Víctor Candela			Manuel Castillo			Vladimir Navarro			Claudia Guevara			Martha Romero			a	V	I
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
Va 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Va 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: 1= de acuerdo; 0= desacuerdo; P= pertinencia; R= relevancia; C= claridad; a= aciertos; V= V de Aiken; I= idoneidad.

Dentro de la tabla número 13 se puede apreciar que los 5 jueces que analizaron el instrumento de la variable valores organizacionales afirmaron que dicha prueba es pertinente, relevante y con ítems claramente redactados.

Tabla 14

Evidencias de validez de contenido de compromiso organizacional a través de la V de Aiken.

ítems	Víctor			Manuel			Vladimir			Claudia			Martha			a	V	I
	Candela			Castillo			Navarro			Guevara			Romero					
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
Co 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
Co 18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: 1= de acuerdo; 0= desacuerdo; P= pertinencia; R= relevancia; C= claridad; a= aciertos; V= V de Aiken; I= idoneidad.

La tabla 14 contiene datos con los que podemos concluir que los 5 jueces que analizaron el instrumento de la variable compromiso organizacional afirmaron que esta prueba es pertinente, relevante y con ítems claramente redactados.

Anexo 12: Resultados adicionales

Tabla 15

Estadísticos de consistencia interna para la variable valores organizacionales y sus factores correspondientes.

Variable	n	Coeficiente de confiabilidad	
		α	ω
Valores organizacionales	16	,820	,854
Apertura al cambio	4	,815	,819
Conservación	4	,653	,662
Auto engrandecimiento	4	,687	,698
Auto trascender	4	,849	,857

Nota: n= número de elementos; α = coeficiente alfa de Cronbach; ω = coeficiente omega de McDondald

La tabla 14 contiene la evidencia de consistencia interna de valores organizacionales, cuyos 16 ítems arrojaron un nivel adecuado. Así mismo, los factores que la componen demostraron poseer una adecuada fiabilidad al haber todos pasado el valor de ,65 (Katz, 2006).

Tabla 16

Estadísticos de consistencia interna para la variable compromiso organizacional y sus factores correspondientes.

Variable	n	Coeficiente de confiabilidad	
		α	ω
Compromiso organizacional	18	,853	,872
Compromiso afectivo	6	,672	,684
Compromiso de continuidad	6	,668	,681
Compromiso normativo	6	,792	,801

Nota: n= número de elementos; α = coeficiente alfa de Cronbach; ω = coeficiente omega de McDondald

La tabla número 15 presenta la consistencia interna de compromiso organizacional, cuyos 18 ítems demuestran adecuada confiabilidad. De igual manera, sus dimensiones mostraron magnitudes aceptables.