

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Validación del instrumento CO (Compromiso Organizacional) en docentes
de instituciones privadas del distrito de Lurigancho, Lima, 2020**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Bryan Kevin Aliaga Jimenez
Maricruz Neyra Vilcarromero

Asesor:

Dr. Victor Daniel Álvarez Manrique

Lima, diciembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Victor Daniel Álvarez Manrique de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente tesis titulada: **“Validación del instrumento CO (Compromiso Organizacional) en docentes de instituciones privadas del distrito de Lurigancho, Lima,2020”** constituye la memoria que presenta Bachiller Maricruz Neyra Vilcarromero y Bryan Kevin Aliaga Jimenez para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 30 días del mes de diciembre del año 2020.



Mg. Victor Daniel Álvarez Manrique

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 21 días.... días del mes de.....julio.....del año 2020.... siendo las 09:30 horas, se reunieron en la Sala Virtual Zoom, de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: ... Mtra. Danny Lita Alomia Lozano..., el secretario: Dr. Alexander De La Cruz Vargas y el miembro: Dr. Víctor Daniel Álvarez Manriquey el asesor... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado:: "Validación del instrumento CO (Compromiso Organizacional) en docentes de instituciones privadas del distrito de Lurigancho, Lima, 2020"de los estudiantes: a)... Neyra Vilcarromero, Maricruz....b) Aliaga Jimenez, Bryan Kevin conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales..... con-mención-en.....

El Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (la) / (los) (las) candidato (a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Neyra Vilcarromero, Maricruz.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): Aliaga Jimenez, Bryan Kevin.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los (las) / (al) (a la) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____	_____	
Presidente	Secretario	
_____	_____	_____
Asesor	Miembro	Miembro
_____	_____	_____
Candidato/a (a)	Candidato/a (b)	

ÍNDICE

Resumen	5
Abstract.....	5
Introducción	6
1. Revisión de la Literatura.....	6
1.1. Compromiso Organizacional.....	6
1.2. Definición de dimensiones	7
1.2.1. Compromiso afectivo	7
1.2.2. Compromiso de continuidad	7
1.2.3. Compromiso Normativo	8
1.3. Otros modelos de confiabilidad.....	8
2. Método.....	8
2.1. Diseño Metodológico	8
2.2. Diseño Muestral.....	8
2.3. Técnicas de Recolección de Datos	8
2.4. Técnicas Estadísticas para el procesamiento de la información.....	9
3. Resultados	9
3.1. Resultados 1: Análisis del Alpha de Cronbach	9
3.2. Resultados 2: Análisis factorial	11
4. Discusión	13
5. Agradecimientos.....	14
6. Referencias.....	14

Validación del instrumento CO (Compromiso Organizacional) en docentes de instituciones privadas del distrito de Lurigancho, Lima, 2020

Maricruz Neyra Vilcarromero ^a*, Bryan Kevin Aliaga Jimenez ^b

Escuela profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Peruana Union. Carretera Central km 19.5 Lurigancho, Lima, 15464 Perú

^a *Escuela profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Peruana Union. Carretera Central km 19.5 Lurigancho, Lima, 15464 Perú*

^b

Resumen

El objetivo de este trabajo de investigación es evaluar la consistencia interna y confiabilidad del instrumento CO de compromiso organizacional mediante un análisis exploratorio. El instrumento creado por Meyer, Allen, & Smith (1993), traducido al español por Arciniega, & González (2012), mide las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo mediante 18 reactivos. En el análisis previo de consistencia interna se encontró un Alpha de Cronbach para el total de instrumento $\alpha=0.910$ y 0.764, 0.790, 0.756 para cada una de las dimensiones. Para verificar la homogeneidad de las variables previamente se realizaron las estimaciones mediante KMO, obteniendo un índice de Káiser Meyer Olkin aceptable de 0.916 y un Chi cuadrado de 670,524 con 153 grados de libertad y nivel de significancia =0.000 ($p < .001$), mediante la prueba de esfericidad de Bartlett como requisito para la extracción de factores mediante componente rotados, obteniendo para el primer factor cargas entre 0.674 y 0.685, para el segundo factor cargas entre 0.834 y 0.557 y para el tercer factor cargas entre 0.724 y 0.669, demostrando evidencia de una alta correlación, cumpliendo el objetivo de que si se agrupan empíricamente, tal como, teóricamente se había predicho, Sin embargo, CONT 7 (0.516, 0.446) y NOR (0.370, 0.448), no obtuvo carga en su dimensión y los reactivos AFE 1 (0.685), AFE 2 (0.674), AFE 4 (0.587), AFE 6 (0.544), CONT 8 (0.347), CONT 10 (0.557), CONT 11 (0.553), CONT 12 (0.531), NOR 16 (0.616), NOR 17 (0.518) y NOR 18 (0.480) obtuvieron cargas adicionales en otros factores, pudiendo ser eliminados, se decidió mantenerlos en su factor teórico, esperando un análisis confirmatorio.

Palabras clave: Compromiso organizacional; consistencia interna; confiabilidad; analisis factorial

Abstract

The objective of this research work is to evaluate the internal consistency and reliability of the CO instrument of organizational commitment through an exploratory analysis. The instrument created by Meyer, Allen and Smith (1993), translated into Spanish by Arciniega and González (2012), measures the dimensions of affective commitment, continuity commitment and normative commitment using 18 items. In the previous analysis of internal consistency, a Cronbach's Alpha was found for the total of instrument $0.9 = 0.910$ and 0.764, 0.790, 0.756 for each of the dimensions. To verify the homogeneity of the variables, they have previously been verified by KMO, obtaining an acceptable Kaiser Meyer Olkin index of 0.916 and a Chi square of 670.524 with 153 degrees of freedom and significance level = 0.000 ($p < .001$), using the Bartlett sphericity test as a requirement for the extraction of factors using rotated components, obtaining for the first factor loads between 0.674 and 0.685, for the second factor loads between 0.834 and 0.557 and for the third factor loads between 0.724 and 0.669, demonstrating evidence of a high correlation, fulfilling the objective that if they were grouped empirically, as theoretically predicted, However, CONT 7 (0.516, 0.446) and NOR (0.370, 0.448), with no load in their dimension and the reactants AFE 1 (0.685), AFE 2 (0.674), AFE 4 (0.587), AFE 6 (0.544), CONT 8 (0.347), CONT 10 (0.557), CONT 11 (0.553), CONT 12 (0.531), NOR 16 (0.616), NOR 17 (0.518) and NOR 18 (0.480) obtained additional loads It is in other factors, being able to be eliminated, they keep keeping them in their theoretical factor, waiting for a confirmatory analysis.

Keywords: Organizational commitment; internal consistency, reliability; factorial analysis

* Maricruz Neyra Vilcarromero. Tel.: +51- 929- 447- 713
E-mail address: marycruzneyra@upeu.edu.pe

Introducción

Generalmente, en la actualidad las organizaciones se enfrentan al gran reto de direccionar y gestionar los Recursos Humanos, esto reside en lograr que el personal llegue a comprometerse con los objetivos y se integre en el proyecto organizacional, obteniendo ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo (Bayona, Goñi, & Madorrán, 2000). En virtud de lo planteado quienes están en la gerencia tienen el encargo de promover un compromiso compartido de su fuerza laboral, tratándose así de un aporte simbiótico que consolida bases exitosas desde la contribución consustancial de su gente (Harris, Paz, & Franco, 2014), lo cual causa un impacto directo con respecto a las actitudes y conductas del empleado (Betanzos & Paz, 2007).

Según Arias (2001), el compromiso organizacional es significativo ya que es uno de los mejores indicadores de permanencia en el empleo, considerándose fundamental que los empleados tengan bien puesta la camiseta, es decir que quieran a su empresa y que hagan bien su trabajo. Mediante el compromiso se puede identificar la percepción que los miembros poseen dentro de las instituciones sobre su entorno y cómo esto afecta su trabajo (Arribasplata & Chujutalli, 2017).

Según un estudio realizado en México sobre la variable compromiso organizacional aplicado a los docentes, se revela que está presente en un 72%, debido a esto se permite afirmar que presentan un fuerte compromiso organizacional, encontrando un mayor porcentaje en el compromiso afectivo con un 84% (Barraza, Acosta, & Ledesma, 2008).

La población elegida para realizar la validación del instrumento CO de Meyer, Allen, & Smith (1993), para medir el compromiso organizacional, será realizada en docentes de instituciones pertenecientes a la UGEL 06 de la ciudad de Lima. Se administrará el instrumento a un total de 104 docentes que se encuentran laborando en las instituciones optadas.

Los resultados de esta validación son relevantes debido a que revelará si el cuestionario CO de Meyer, Allen, & Smith (1993), es viable para determinar el nivel de compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 06. El estudio de la validación de la coherencia interna del instrumento CO se realizará mediante el análisis de coeficientes de correlación para poner a prueba la confiabilidad a través de un diseño no experimental, transversal.

Los estudios sobre el instrumento se realizaron a partir de validaciones e investigaciones que asocian el compromiso organizacional con otras variables. Se puede considerar que el instrumento de medición permite resultados comparables. Sin embargo, es difícil afirmar cuando un cuestionario es un instrumento totalmente válido, en consecuencia siempre es necesario averiguar sus capacidades y limitaciones mediante la reevaluación en contextos y espacios diferentes, abarcando nuevas estructuras organizativas (Argimon & Jiménez, 2013).

Existen diferentes estudios que han demostrado la importancia del compromiso organizacional. Sánchez & Sánchez (2010), realizaron una validación del instrumento en México, el estudio se trató de evidenciar la validez del constructo, fue aplicado a 119 profesores con un promedio de 4.2 años de antigüedad en la Universidad tecnológica de Yucatán, se obtuvo un alfa de Cronbach general de 0.86. Además de esto Montoya (2014), realizó una validación para verificar si todos los ítems tienen estabilidad con una participación de 642 trabajadores de un Contact Center en Lima- Perú, en el cual se obtuvo un el alfa de Cronbach universal de 0.925, el cual representa una alta fiabilidad y consistencia interna de la escala.

El instrumento fue originado por (Allen & Meyer, 1990) Allen & Meyer (1990), se realizó la primera actualización hecha por los mismos creadores (Meyer & Allen, 1991), lo que después sirvió de base para crear la versión de Meyer, Allen, & Smith (1993). Fue adaptado por Arciniega & González (2006), quienes también realizaron la traducción (Arciniega & González, 2012). Se realizaron diversos estudios de compromiso organizacional con relación a otras variables como sentido de pertenencia (Dávila & Jiménez, 2014), liderazgo (Salvador & Sánchez, 2018), cultura y satisfacción laboral (Esteban & Acuña, 2014). En el Perú se ha utilizado el cuestionario CO de Meyer y Allen para medir el compromiso organizacional en diversos estudios, sin embargo, el presente trabajo propone su validación aplicado únicamente a instituciones ubicadas en el sistema escolar de la UGEL 06 de la ciudad de Lima.

El objetivo de esta investigación es evaluar la consistencia y coherencia interna del instrumento CO de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen, & Smith (1993), mediante coeficientes de correlación en los docentes de instituciones educativas UGEL 06.

1. Revisión de la Literatura

A continuación, se presenta las definiciones de la variable y dimensiones que mide el instrumento de Compromiso Organizacional "CO".

1.1. Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se entiende como una fuerza relativa de identificación del individuo con la organización, que se centra en los vínculos, desarrollándose a través de las percepciones personales que tiene como resultado una actitud que va más allá de una simple lealtad (Bayona, Goñi, & Madorrán, 2000).

Vargas, Castro, Garcia, & Reategui (2017), señalan que el compromiso organizacional es un concepto con gran importancia en la psicología organizacional que se centra en los vínculos que se generan, incurriendo como eje catalizador de la identificación, que a su vez trae como consecuencia la implicación en la institución. Mientras Hurtado (2017), deduce que el compromiso es la fuerza relativa del involucramiento, acoplando sus objetivos personales con los objetivos de la organización (Bayona, Goñi, & Madorrán, 2000). Esto implica que el trabajador se encuentra motivado a aportar a la organización.

El compromiso es un campo de estudio del efecto que poseen los individuos, grupos y estructuras con respecto al comportamiento dentro de las organizaciones. Estudia situaciones relacionadas con el empleo, haciendo énfasis en que se relaciona con los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de los empleados, productividad, desempeño humano y administración (Robbins, Judge, & Estrada, 2009), siendo así el compromiso organizacional la consecuencia de diversos aspectos personales (Betanzos, Palos, & Paz, 2006), que dan un sentido de pertenencia en referencia a los retos profesionales (Ramos, 2017), influyendo en temas como la motivación, poder del líder, comunicación, aprendizaje, percepción de conflictos, tensión laboral y el desarrollo del trabajo (Robbins, Judge, & Estrada, 2009).

Ríos (2018), indica que el compromiso organizacional es un punto determinante para el cumplimiento de las metas programadas. Siendo así aquella identificación e implicación del trabajador con los valores enfocados a un resultado positivo con respecto a las metas de la organización (Paredes, 2018), contribuyendo a la mejora mediante el óptimo desempeño de los trabajadores (De la Puente, 2017), incrementando así la productividad y perfeccionamiento del servicio (Cervera, 2018).

Siendo así según Meyer & Allen (1991) una interacción entre la continuidad, normatividad y efectividad en función al compromiso con la relación laboral en lo afectivo, de continuidad y normativo (Campos, 2017).

Tanto Macías & Chávez (2008), como Barraza & Acosta (2008), señalan que el compromiso en una organización necesariamente tendrá repercusiones positivas en la práctica y mejora de las actitudes laborales, ya que mediante el capital humano se analiza la vinculación y el aporte (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016), logrando así una organización exitosa que obedece a las relaciones humanas y a las variables de actitud necesarias de los trabajadores (Maldonado, Guillén, & Carranza, 2012).

1.2. Definición de dimensiones

1.2.1. Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es aquel compromiso que se lleva a cabo debido al involucramiento que el trabajador desarrolla con la organización. Domínguez, Ramírez, & García (1969), indican que al hablar de este tipo de compromiso hacemos referencia a los lazos sentimentales que las personas forjan con la organización, reflejando cierto apego emocional que se percibe gracias a la satisfacción de las necesidades, expectativas o el espacio psicológico que el trabajador siente con relación a su ambiente laboral, también reconociéndolo como un vínculo que mantiene mediante la identificación e involucramiento (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002), disfrutando de su permanencia en la organización, debido al orgullo que pueden llegar a sentir.

Por otro lado, Vázquez, Casal & Pérez (2016), marcan que los trabajadores afectivamente comprometidos tienen menor intención de abandono y están dispuestos a realizar esfuerzos adicionales para mejorar la productividad y garantizar la supervivencia de la empresa, debido a que se relaciona con la idea de que la institución está interesada en el bienestar del consumidor, por lo cual utiliza sus competencias y conocimientos para el logro de objetivos (Vázquez, Casal, & Pérez (2016), incrementando su intención conductual hacia la organización convirtiéndose así mismo en una ventaja competitiva para la organización.

1.2.2. Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad se produce a través de la necesidad que el trabajador siente con respecto al tiempo y compromiso que requiere mantener su puesto de trabajo y como el dejarlo podría afectarlo de manera tanto personal como profesional.

En cuanto a esto, Ramírez (2017), señala al compromiso de continuidad como el reconocimiento de la persona con respecto a los costos financieros, físicos, psicológicos que se dan cuando el trabajador ya lleva una temporada trabajando y al buscar opciones se encuentra con las pocas oportunidades (Vázquez, Casal & Pérez, 2016), es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo (Arboleda, 2016) y dejarla involucraría perderlo todo; reconociendo así las limitadas circunstancias que se encontraría si en caso decidiera abandonar la organización (Meyer, Allen, & Smith, 1993). De acuerdo a Meyer & Allen (2002), el trabajador con compromiso continuo es el que ha mostrado de forma estable relaciones más fuertes con resultados más trascendentales teniendo menor absentismo, rotación y mayor desempeño.

1.2.3. Compromiso Normativo

El compromiso normativo es aquel compromiso que se da cuando el trabajador siente una impresión de obligación, percibiendo una situación moral de contribuir con la organización debido a los beneficios o trato que obtuvo de esta.

Según Allen & Meyer (1990) citado por (Arboleda, 2016) y (Claudia, Santofimio, & Segura, 2007) el compromiso normativo hace referencia a la sensación de obligación que el individuo considera justa hacia la organización, como un tipo de retribución o agradecimiento con lealtad, valor moral y trabajo, debido a todo lo que la organización le ha ofrecido (Alvarez, 2018), se sienten de alguna manera culpables (Fuentes Torres, 2018).

1.3. Otros modelos de confiabilidad

A continuación, se presenta de manera muy breve el modelo y las variaciones que se han desarrollado sobre el compromiso organizacional. Uno de los primeros modelos de compromiso organizacional fue el que proponen Allen & Meyer (1990), con un constructo de tres dimensiones, siendo estos, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Posteriormente se desarrolló un nuevo estudio realizado por Meyer & Allen (1991), apoyaban lo planteado anteriormente, adjuntando que el compromiso afectivo es el vínculo emocional que el trabajador posee, el compromiso de continuidad es aquel sentimiento de valoración del tiempo y de necesidad que promueve el continuar en su puesto de trabajo, mientras el compromiso normativo se siente como un tipo de obligación que el trabajador posee hacia con la organización.

Así mismo Meyer, Allen, & Smith (1993) optaron por desarrollar un instrumento donde además de estar igualmente compuesto por las tres dimensiones antes planteadas, propuso cambiar la escala a 18 reactivos medidos en la escala de Likert de 7 puntos siendo 1 el fuerte desacuerdo mientras que 7 en fuerte acuerdo. Basándose en esto Arciniega & González (2006) realizaron una validación remarcando la importancia de las dimensiones, lo que después daría paso para que Arciniega & González (2012), realizara la traducción.

2. Método

2.1. Diseño Metodológico

El diseño de este trabajo de investigación concierne a un tipo de estudio correlacional de diseño no experimental transversal, siendo su objetivo principal detallar la frecuencia, la distribución y los determinantes del problema en una población. Se analizó la variable, así como sus dimensiones e indicadores, en su estado natural, sin ninguna intromisión (Harris et al., 2014). Se desarrolló bajo un estudio correlacional que según Pitarque (2003), se trata de construir test y cuestionarios para medir lo psíquico haciendo especial hincapié en las diferencias individuales y en el análisis de las relaciones entre las variables proporcionadas en el estudio.

2.2. Diseño Muestral

Según Otzen & Manterola (2017), el muestreo tiene por objetivo estudiar las relaciones existentes entre la distribución de una variable en la población objetivo y la distribución de ésta variable en la muestra. Para fines del estudio del cuestionario "CO" la población elegida fue de 104 docentes de diversas instituciones educativas de los distritos de Chaclacayo y Lurigancho pertenecientes a la UGEL 06 de la ciudad de Lima.

2.3. Técnicas de Recolección de Datos

La recolección de datos es un proceso meticuloso y difícil, pues requiere un instrumento de medición que sirva para obtener la información necesaria para estudiar un aspecto o el conjunto de aspectos de un problema (Guerra, 2010). Para ello se utilizará la técnica para la recolección de datos del cuestionario que es un formulario con un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas (Aigner, 2015). Se gestionará una carta formal al comité ético a los distintos colegios a evaluar, pidiendo el permiso de poder encuestar a los docentes en general; con el libre movimiento en las instalaciones de la institución como son: salones de clases y ambientes recreativos. Al momento de encuestar el docente es saludado cordialmente, para luego pasar a pedir que pueda rellenar la encuesta no sin antes dar una breve explicación de los pasos a seguir al momento de llenar el instrumentó.

Para realizar la validación se aplicó el cuestionario de Compromiso Organizacional (CO), creado y actualizado inicialmente por Allen & Meyer (1990; 1991), lo que después sirvió de base para crear la versión de Meyer, Allen, & Smith (1993). Fue validado por Arciniega & González, (2006), quienes también realizaron la traducción (2012). Este cuestionario está constituido por 3 dimensiones que son Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, cada una conformada por 6 reactivos dando un total de 18 preguntas, en una escala de Likert cuya puntuación 1 en fuerte desacuerdo y 7 fuertemente de acuerdo. La presente escala también fue utilizada por (Díaz, Palos, & Rodríguez, 2006), con una muestra de 233 cuestionarios a trabajadores de dos organizaciones: pública que brinda atención al aeropuerto y privada dedicada a la comercialización de electrodomésticos y una confiabilidad de 0.87 de Alpha de Cronbach. Además de esto, Figueroa (2016), aplico a 508 trabajadores

públicos de la región la Libertad, obteniendo así una confiabilidad del factor afectivo de 0.85, de continuidad 0.83 y Normativo 0.77 teniendo para toda la escala un total de 0.79 de confiabilidad.

2.4. Técnicas Estadísticas para el procesamiento de la información.

Se tabuló la información recolectada del cuestionario CO en una hoja Excel para luego importarlo a la plantilla de software con el que se trabajará, se editó las etiquetas de las dimensiones por códigos de reconocimiento para poder facilitar el análisis y la obtención de los resultados.

En la presente investigación se utilizó el Software Estadístico IBM SPSS para el procesamiento de datos. Para el análisis de confiabilidad se manejó el coeficiente de Alpha de Cronbach que según Quero (2010), está vinculado a la homogeneidad o consistencia interna, donde los análisis determinan el grado en el que están relacionados correspondientemente los reactivos del instrumento. Asimismo también se utilizará el análisis factorial con el que se pretende analizar los componentes simplificando a responder el por qué unos se relacionan más entre sí, mientras que otros no; siendo así que buscando la varianza común a todas las variables (Morales Vallejo, 2011).

3. Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la investigación. Se caracteriza a los participantes a partir de algunas variables demográficas. Para la validación del instrumento, en la primera fase se presentan resultados del análisis de consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach. En la segunda fase se realiza el análisis factorial con resultados previos de estimaciones mediante KMO y esfericidad de Bartlett, para obtener los resultados de componentes rotados y así evaluar la homogeneidad de los reactivos respecto a sus componentes o factores.

3.1. Resultados 1: Análisis del Alpha de Cronbach

En la Tabla 1 se presenta la prueba de confiabilidad del instrumento CO que mide la variable compromiso organizacional en docentes a través de la prueba piloto. Mediante el Alpha de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0.910, demostrando una consistencia interna aceptable para la recolección de datos.

Tabla 1
Prueba de confiabilidad del instrumento compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos	N
.910	18	104

En la Tabla 2 se presenta la prueba de confiabilidad de las dimensiones del instrumento CO que mide la variable de compromiso organizacional a través de la prueba piloto. Mediante el Alpha de Cronbach se obtuvo los siguientes coeficientes: compromiso afectivo (0.764), compromiso de continuidad (0.790), compromiso normativo (0.756). Las dimensiones compromiso de continuidad y compromiso afectivo muestran mayor correlación.

Tabla 2
Prueba de confiabilidad del instrumento que mide las dimensiones de compromiso organizacional en docentes.

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

En la Tabla 3 se muestra la prueba de confiabilidad de cada una de las preguntas del instrumento compromiso organizacional que miden la variable de compromiso organizacional en docentes. Todos los ítems obtuvieron un valor mayor al 0.4 demostrando confiabilidad de las preguntas en la recopilación de datos, fluctuando entre 0.903 y 0.908.

Tabla 3
Prueba de confiabilidad de los ítems del instrumento compromiso organizacional.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	77.91	43.924	.632	.903
Item2	77.88	45.229	.540	.906
Ítem 3	77.88	44.848	.558	.906
Ítem 4	77.97	45.348	.511	.907
Ítem 5	78	44.349	.603	.904
Ítem 6	78	44.607	.573	.905
Ítem 7	77.97	44.678	.565	.905
Ítem 8	77.93	44.781	.555	.906
Ítem 9	77.97	45.096	.544	.906
Ítem 10	77.87	44.175	.611	.904
Ítem 11	77.92	45.217	.534	.906
Ítem 12	77.94	43.705	.654	.903
Ítem 13	78.06	43.705	.650	.903
Ítem 14	77.92	43.741	.652	.903
Ítem 15	77.93	46.082	.451	.908
Ítem 16	77.95	46.085	.448	.908
Ítem 17	77.78	44.154	.645	.903
Ítem 18	77.88	45.411	.519	.907

3.2. Resultados 2: Análisis factorial

En la tabla 4 se presentan los reactivos o preguntas del instrumento según se encuentren codificadas con AFE para la dimensión de compromiso afectivo, CON para la dimensión de compromiso continuación y NOR para la dimensión de compromiso normativo.

Tabla 4
Distribución de ítems por factores

Ítems	Reactivos	Factores
Ítem 1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución.	Afectivo (AFE)
Ítem 2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	Afectivo (AFE)
Ítem 3	Me siento como parte de una familia en esta institución.	Afectivo (AFE)
Ítem 4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	Afectivo (AFE)
Ítem 5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	Afectivo (AFE)
Ítem 6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución.	Afectivo (AFE)
Ítem 7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	Continuidad (CON)
Ítem 8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	Continuidad (CON)
Ítem 9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	Continuidad (CON)
Ítem 10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	Continuidad (CON)
Ítem 11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	Continuidad (CON)
Ítem 12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.	Continuidad (CON)
Ítem 13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	Normativo (NOR)
Ítem 14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	Normativo (NOR)
Ítem 15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	Normativo (NOR)
Ítem 16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	Normativo (NOR)
Ítem 17	Esta institución se merece mi lealtad.	Normativo (NOR)
Ítem 18	Creo que le debo mucho a esta institución.	Normativo (NOR)

En la tabla 5 se muestra la prueba de esfericidad de Bartlett donde se justiprecia que es estadísticamente significativo debido que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.00), así mismo mediante la prueba de Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) se obtuvo un valor superior a 0,6 (< 0.916), indicador de que las correlaciones entre los ítems tienen la mayor fuerza para extraer factores y, a su vez, indica que el instrumento CO es válido.

Tabla 5
Prueba de Análisis factorial de KMO

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

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

Para el componente Afectivo, las preguntas que se agrupan son: AFE 1, AFE 2, AFE 3, AFE 4, AFE 5, AFE 6, CONT 7, CONT 8, para el componente Continuidad, las preguntas que se agrupan son: CONT 9, CONT 10, CONT 11, CONT 12, NOR 13, para el componente Normativo las preguntas que se agrupan son: NOR 14, NOR 15, NOR 16, NOR 17, NOR 18. Se debe tener en cuenta que AFE 1, obtiene valor en el segundo componente, AFE 2, obtiene valor en el segundo componente, AFE 4, obtiene valor en el tercer componente, AFE 6, obtiene valor en el segundo y tercer componente; CONT 10, obtiene valor en el primer componente, CONT 11, obtiene valor en el primer componente y tercer componente, CONT 12, obtiene valor en el tercer componente; NOR 16, obtiene valor en el segundo componente, NOR 17, obtiene valor en el primer componente y NOR 18, obtiene valor en el segundo componente, además, el CONT 7, no se ubica en su componente, pero obtiene valores en el primer y tercer componente, así mismo, el CONT 8, se ubica en su componente, pero obtiene valores en el primer componente, finalmente NOR 13, no se ubica en su componente, pero obtiene valores en el primer y segundo componente.

Tabla 6
Matriz de componentes rotados

	Componente		
	Afectivo	Continuidad	Normativo
AFE 1	,685	,481	
AFE 2	,674	,362	
AFE 3	,600		
AFE 4	,587		,322
AFE 5	,583		
AFE 6	,544	,345	,315
CONT 7	,516		,446
CONT 8	,505	,347	
CONT 9		,834	
CONT 10	,358	,557	
CONT 11	,301	,553	,391
CONT 12		,531	,319
NOR 13	,370	,448	
NOR 14			,724
NOR 15			,669
NOR 16		,344	,616
NOR 17	,447		,518
NOR 18		,420	,480

4. Discusión

El propósito de la investigación fue evaluar la validez del instrumento CO para medir el Compromiso Organizacional, encontrándose que tiene consistencia interna y que evidencia confiabilidad para asegurar que los datos que se recogen con el instrumento CO sean confiables.

Para la consistencia interna del instrumento en su totalidad (18 reactivos) se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.91 en 104 docentes de instituciones educativas de UGEL 006. Díaz, Palos & Rodriguez (2006) en su estudio aplicado a 233 trabajadores que realizan actividades administrativas en México obtuvo un $\alpha=0.72$. Hurtado (2017) su estudio aplicado a trabajadores de las tiendas retail de Ripley y Saga con una muestra de 75 encuestados, presentan un $\alpha=0.766$. Sánchez & Sánchez (2010) de validación del instrumento en México aplicado a 119 profesores con un promedio de 4.2 años de antigüedad en la Universidad tecnológica de Yucatán, se obtuvo un $\alpha=0.86$. Así también Montoya (2014) realizó un estudio de validación para verificar si todos los ítems tienen estabilidad con una participación de 642 trabajadores de un Contact Center en Lima- Perú, en el cual se obtuvo un $\alpha=0.925$, representa una alta fiabilidad y consistencia interna de la escala. De manera aun mayor (Lopez, 2018), en su estudio aplicado a 60 tecnólogos médicos del institución nacional de oftalmología de acuerdo a su estudio encontró un $\alpha=0.987$. Esto indica que el instrumento de CO de Meyer y Allen (1993) cumple con el propósito de medir los tres componentes contribuyendo al conocimiento del grado de compromiso que tienen sus miembros (Arias, 2001).

Para la dimensión de compromiso afectivo (Tabla 2) se obtuvo un $\alpha=0.76$. Otros estudios como el de Ruiz de Alba (2013) con un $\alpha=0.849$, así como (Betanzos, Rodriguez, & Paz (2017) demostraron la fiabilidad del presente instrumento con un $\alpha=0.84$. Esto demuestra que el instrumento permite de manera aceptable la percepción confiable mediante los trabajadores cuando estos llegan a comprometerse con aquellas organizaciones destacando como deseable, ya que el trabajador permanece porque así lo desea (Máñez, 2016) refiriéndose a los lazos emocionales que las personas forjan al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, disfrutando de su permanencia en la organización (Arias, 2001), lo que a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional que muestra éste para con su organización (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016).

Para la dimensión compromiso de continuidad (Tabla 2) se obtuvo un $\alpha=0.790$, sin embargo Littlewood (2003) obtuvo un menor resultado teniendo un $\alpha=0.47$. A diferencia de lo anterior, Baez, Zayas, Velázquez, & Lao (2019) obtuvo un mayor resultado teniendo un $\alpha=0.958$. Esto demuestra que los individuos se comprometen a seguir laborando al reconocer el valor del coste de oportunidad de dejar de hacerlo (Ruiz de Alba, 2013), haciendo referencia a que una de las principales razones por las que el empleado continua laborando es por la compañía y porque siente la obligación moral de pertenecer a ella (Portilla, 2017), se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la persecución de inversiones ya sean planes de pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje acumulados y resultantes de la pertenencia a la organización. (Galicia, Sosa, Pineda, & Otiniano, 2003).

De igual manera para la dimensión compromiso normativo (Tabla 2) se obtuvo un $\alpha=0.756$, de manera similar Díaz, Palos & Rodriguez (2006) obtuvo un $\alpha=0.82$, sin embargo Betanzos, Rodriguez & Paz (2006) obtuvo un mayor resultado revelando una confiabilidad de $\alpha=0.83$. Estos resultados de confiabilidad demuestran el sentimiento de deber o la obligación de permanecer (Omar & Florencia, 2008), siendo un componente de carácter moral que implica la obligación ética o moral a la organización por los beneficios adquiridos (Calderón, Laca, Pedroza, & Pando Moreno, 2015) teniendo un compromiso de reciprocidad que termina en cuanto la deuda sea saldada (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016).

En la siguiente fase del análisis exploratorio se realizó la prueba de esfericidad y de correlaciones para extraer los factores que agrupan los reactivos según componentes. Para el análisis del instrumento se propuso 3 dimensiones según el modelo teórico de Meyer y Allen (1993), obteniéndose un índice de Káiser Meyer Olkin (KMO) aceptable de 0.916 y un Chi cuadrado de 670,524 con 153 grados de libertad y nivel de significancia =0.000 ($p < .001$) mediante la prueba de esfericidad de Bartlett. De manera similar, Maylle (2019) con KMO aceptable de 0.907 y la prueba de esfericidad de Bartlett con un Chi cuadrado de 2073.155. Además de eso Hurtado (2017) con KMO aceptable de 0.723 y la prueba de esfericidad de Bartlett con un Chi cuadrado de 575.206. Estas estimaciones aseguran que las correlaciones entre variables (ítems o reactivos) son adecuadas, como requisito para la aplicación del análisis factorial (Cortina, 1993). Esto significa que el instrumento es confiable para la recolección de datos respecto al compromiso organizacional, destacando su intensidad de las respuestas que hacen referencia a la conexión de las personas con su trabajo en términos de voluntariedad, necesidad y conveniencia u obligación (Bohrt & Díaz, 2018).

Si bien es cierto que las correlaciones entre los ítems demuestran la consistencia interna del instrumento, no siempre evidencia la homogeneidad que consiste en que los reactivos o variables evalúen estrictamente el componente (Cortina, 1993), en tal sentido ha sido necesario realizar el análisis factorial mediante componentes rotados para verificar si los reactivos se agrupan a los factores teóricos (Clark & Watson, 1995). Las dimensiones han recibido cargas que se agrupan con valores cercanos. Para el primer factor se reciben valores entre 0.674 y 0.685, para el segundo factor, valores entre 0.834 y 0.557, para el tercer factor, valores entre 0.724 y 0.669, demostrando evidencia de alta correlación, porque son mayores a 0.4, eliminando cargas menores a 0.3-0.25 (Nunnally & Bernstein, 1995), cumpliendo el objetivo de percibir si se aglomeran empíricamente, tal como, teóricamente se había pronosticado (Carretero & Pérez, 2005). Sin embargo, el reactivo CONT 7 (0.516, 0.446) y NOR (0.370, 0.448) no obtuvo carga en su dimensión

y los reactivos AFE 1 (0.685), AFE 2 (0.674), AFE 4 (0.587), AFE 6 (0.544), CONT 8 (0.347), CONT 10 (0.557), CONT 11 (0.553), CONT 12 (0.531), NOR 16 (0.616), NOR 17 (0.518) y NOR 18 (0.480) obtuvieron cargas adicionales en otros factores, estos podrían ser eliminados, pero se decide mantenerlos en su factor teórico, esperando el análisis confirmatorio (Herrero, 2010).

La consistencia interna y la homogeneidad demuestra que el instrumento de Meyer y Allen puede obtener datos empíricamente de acuerdo a los factores teóricos propuestos del compromiso organizacional que implica la percepción del trabajador respecto a la interacción que mantiene y como esto desemboca en la productividad (Santofimio Vengoechea & Segura Trujillo, 2018) debido a los altos niveles de energía, entusiasmo y concentración (Benítez & Del Águila, 2015), sumándole valor a su trabajo contribuyendo activamente al cumplimiento de los objetivos y las metas de la organización (Aldana, 2013).

En conclusión, la presente investigación determina que bajo argumentos teóricos y resultado empíricos del cuestionario CO de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1993) reúne las evidencias necesarias para la medición del constructo de compromiso organizacional en instituciones educativas, así como en cualquier otra organización.

5. Agradecimientos

Agradezco a la universidad que nos brindó la oportunidad de cultivar y maximizar nuestras capacidades de investigación. Así mismo es necesario dar nuestros agradecimientos a las instituciones de los distritos de Chaclacayo y Lurigancho que nos permitieron realizar el llenado de nuestros cuestionarios, siendo así también cabe agradecer a los docentes que pacientemente se tomaron el tiempo de llenar los cuestionarios.

6. Referencias

- Adriano, C. (2019). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de una cadena de restaurantes*. 1–47. Retrieved from http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2857/MENDOZA_DIONICIO_MIGUEL_ABDIAS_-_MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aigner, J. (2015). El cuestionario el instrumento de recolección de información de la técnica de la encuesta social. *Centro de Estudios de Opinión*, 1–79. Retrieved from ceo@catios.udea.edu.co
- Aldana, J. (2013). *“Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo”* (Universidad Rafael Landívar). Retrieved from <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990a). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Applied Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990b). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Arboleda, A. (2016a). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *El Contrato Psicológico Del Consumidor*, 29(53), 181–201. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Arboleda, A. (2016b). O compromisso de continuidade e o vínculo do consumidor com a organização. *Cuadernos de Administración*, 29(53). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Arciniega, L., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(52), 35–50.
- Arciniega, L., & González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273–285. <https://doi.org/10.1174/021347412802845568>
- Argimon, J., & Jiménez, J. (2013). *Métodos de investigación clínica y epidemiológica*. In Elsevier (4th ed.). Barcelona.
- Arias, F. (2001a). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, (200), 5–12.
- Arias, F. (2001b, January). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, V(200), 5–12.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación En Psicología*, 6(2), 13–25. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Arribasplata, C., & Jesus, T. (2017). Percepción del compromiso laboral de los docentes de dos instituciones educativa públicas de bellavista de la región San Martín. *Programa de Complementación Académica*, 22.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL(1), 14–23. Retrieved from http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cpi-ch/manual_de_capacitacion.__tomo_ii.pdf
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20–35. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Barraza, A., Acosta, M., & Ledesma, Z. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación

- media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20–35.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000a). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa*, 9(1), 139–149.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000b). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/266454597>
- Benítez, R., & Del Águila, A. (2015). Compromiso en el trabajo y prácticas de recursos humanos de alto rendimiento en organizaciones de acción social. El caso de Aspromanis. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 32(1), 159–179. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15407>
- Betanzos, N., Palos, P., & Paz, F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. 22, 25–43. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Betanzos, N., Rodríguez, C., & Paz, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: a pilot study in mexicans workers. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–402. <https://doi.org/10.2307/256642>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 23(2), 207–215. Retrieved from www.um.es/analesps
- Bohrt, R., & Díaz, F. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder--empleado y la satisfacción personal. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (419), 187–212. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/327051418%0AEI>
- Calderón, J., Laca, F., Pedroza, F., & Pando, M. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267–277.
- Campos, C. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la red educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 521–551.
- Cervera, F. de M. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “el tiburón” en la ciudad de Lambayeque*. Univerisdad Católica Santo Toribio de Morgovejo.
- Clark, L., & Watson, D. (1995). Construct validity: basic issues in objective sclae development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309–319.
- Claudia, M., Santofimio, A., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral discursos en la organización. *Psicología Desde El Caribe, unknown*(19), 81–109.
- Cortina, J. (1993). What is coefficient alpha? an examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Dávila, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272–302.
- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de.
- Díaz, B., Palos, A., & Rodríguez, P. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos Dimensions. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 25–43.
- Domínguez, L., Ramírez, Á., & García, A. (1969). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59–70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Esteban, F., & Acuña, R. (2014). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Perú, 2013. *Revista de Investigación de Administración*, 1, 296. Retrieved from felipeesteban@teología.edu.pe
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. Universidad César Vallejo.
- Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local 01 – San Juan de Miraflores, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Guerra, O. (2010). Procesamiento de Datos. Retrieved from <https://umgadmonc.files.wordpress.com/2010/09/procedimiento-de-recoleccion-de-datos.pdf>
- Harris, J., Paz, A., & Franco, F. (2014). Compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las Universidades Privadas de Venezuela. *Económicas CUC*, 35(1), 91–106. <https://doi.org/10.1190/1.1441302>
- Herrero, J. (2010). El análisis factorial confirmatorio en el estudio de la estructura y estabilidad de los instrumentos de evaluación: un ejemplo con el cuestionario de autoestima ca-14. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 289–300. <https://doi.org/10.5093/in2010v19n3a9>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación segun Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación segun Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Littlewood, H. (2003). Metanálisis del apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en organizaciones mexicanas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 22(2), 45–56. Retrieved from <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/46>

- Lopez, J. (2018). *Compromiso organizacional y síndrome de burnout en tecnólogos médicos del Instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2018*. Cesar Vallejo, Lima.
- Macías, A. & Chávez, M. (2008). Innovación Educativa. *Innovación Educativa*, 8(45), 20–35. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Maldonado, S., Guillén, A., & Carranza, R. (2012). El Compromiso Organizacional del Personal Docente y Administrativo de una Universidad Pública (Organizational Commitment Among Public University Academic and Administrative Employees). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(4), 135–142. Retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1956144[http://files/83/Maldonado-Radillo et al. - 2012 - El Compromiso Organizacional del Personal Docente .pdf](http://files/83/Maldonado-Radillo%20et%20al.%20-%202012%20-%20El%20Compromiso%20Organizacional%20del%20Personal%20Docente.pdf)<http://files/84/papers.html>
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666–681. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. 1(1), 1–3. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993a). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 78).
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993b). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. *Validación de La Escala de Compromiso Organizacional*, 1, 1–76.
- Morales, P. (2011, January). El análisis factorial en la construcción e interpretación de tests , escalas y cuestionarios. *Facultad de Ciencias Humanas y Sociales*, 3–45. Retrieved from <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica* (3a ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Omar, A., & Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 13(2), 353–372.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paredes, A. (2018). *Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de trade marketing del distrito de San Borja, 2017*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016a). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95–105.
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016b). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95–105.
- Pitarque, A. (2003). Métodos y diseños de investigación. *Metodos y Diseños*, 1, 1–52. Retrieved from www.uv.es/pitarque%0ATEMARIO
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248–252. <https://doi.org/10.1109/igarss.2004.1370608>
- Ramírez, M. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 4(1), 241. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1053>
- Ramos, S. (2017). *Gestión de materiales educativos y el compromiso docente en el nivel secundaria de la Red N° 26 UGEL N° 04 Comas, 2017*. Universidad César Vallejo.
- Ríos, V. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Robbins, S., Judge, T., & Estrada, R. (2009). *Comportamiento organizacional* (13th ed.). Mexico.
- Ruiz de Alba Robledo, J. (2013). El compromiso organizacional : un valor personal y empresarial en el marketing interno organizational commitment : a personal and business value in the internal. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 67–86.
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, M., Sánchez, P., & Mezquita, Y. (2010). Validación de e la adaptación de un cuestionario de com mpromiso institucional. *V Foro de Investigación Educativa*, 57–60.
- Santofimio, A., & Segura, V. (2018). Significado del compromiso laboral para una organización y para sus empleados. *Significado de Compromiso Laboral Para Una Organización*, 1, 1–145.
- Vargas, R., Castro, M., Garcia, J., & Reategui, J. P. (2017). *Compromiso organizacional de los docentes de la institución*

educativa pública del distrito teniente Cesar Lopez Rojas, provincia de alto amazonas, región Loreto. *Programa de Complementación Académica, 1*, 1–40.

Vázquez, G., Casal, C., & Pérez, D. (2016). Antecedentes del compromiso afectivo de los empleados de pymes intensivas en conocimiento. *European Research on Management and Business Economics, 22*(1), 25–30.
<https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.10.004>