

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Apoyo organizacional percibido y su influencia en el
compromiso laboral en docentes de nivel básico de la
provincia de Picota**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración
y Negocios Internacionales

Autores:

Karen Kelile León Tenazoa

María Isidora Saavedra Sandoval

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, diciembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mtro. David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Apoyo organizacional percibido y su influencia en el compromiso laboral en docentes de nivel básico de la provincia de Picota**” constituye la memoria que presenta las Bachilleres: Karen Kelile León Tenazoa y María Isidora Saavedra Sandoval, para obtener el título de Profesional de Licenciadas en Administración y Negocios Internacionales, cuya investigación 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 Tarapoto, a los 07 días del mes de diciembre del año 2022.



David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 02 día(s) del mes de diciembre del año 2022 siendo las 09:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): Dr. Jose Joel Cruz Tarrillo, el (la) secretario(a): Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra y los demás miembros, Mtro. Elvis Ricardo Flores Calderón, Mtra. Kelita Guillen Lopez, y el asesor(a): Mtro. David Troya Palomino, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Apoyo organizacional percibido y su influencia en el compromiso laboral en docentes de nivel básico de la provincia de Picota"

de los (las) bachiller (es): a) Karen Kelile Leon Tenazoa b) Maria Isidora Saavedra Sandoval

c) Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. en Administración y Negocios Internacionales

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Karen Kelile Leon Tenazoa

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b): Maria Isidora Saavedra Sandoval

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) 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/a

.....

Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

RESUMEN

El presente estudio se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el apoyo organizacional percibido y compromiso laboral en los docentes del nivel básico de las instituciones educativas de la provincia de Picota. El método corresponde a una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional, con diseño de investigación no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Picota, San Martín, Perú que son Institución Educativa Alberto Leveau Garcia – 68 docentes; Institución Educativa N° 0769 – 32 docentes y la Institución Educativa N° 0662 Adolfo Paredes Rengifo 48 docentes que hacen un total de 148 docentes. Los instrumentos utilizados para ambas variables fueron los propuestos fueron: Escala AOP y la escala CL. Resultados: la correlación entre el AOP y el CL en la cual el p-valor = 0.000 lo cual indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = 0,445 indica que la relación es positiva media.

Palabras clave: Apoyo organizacional; Compromiso, Compromiso laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between perceived organizational support and work commitment in basic level teachers of educational institutions in the province of Picota. The method corresponds to a basic type of research, with a quantitative approach, descriptive-correlational level, with a cross-sectional non-experimental research design. The sample consisted of teachers from public educational institutions in the province of Picota, San Martín, Peru, which are the Alberto Leveau Garcia Educational Institution – 68 teachers; Educational Institution No. 0769 – 32 teachers and Educational Institution No. 0662 Adolfo Paredes Rengifo 48 teachers for a total of 148 teachers. The instruments used for both variables were those proposed: AOP scale and CL scale. Results: the correlation between the AOP and the CL in which the p-value = 0.000 which indicates that there is a significant relationship and the Rho Spearman = 0.445 indicates that the relationship is medium positive.

Keywords: Organizational support; Commitment, Work commitment.

INTRODUCCIÓN

Para conseguir resultados esperados en las organizaciones, son las personas actores fundamentales, las organizaciones que alcanzan el éxito es porque cuentan con personas dispuestas a brindar sus esfuerzos con el fin de cumplir los objetivos organizacionales, si las personas en el desarrollo de su trabajo demuestran compromiso laboral (CL), el aporte que ellas haría sería fundamental en el camino al éxito organizacional (Bohle et al., 2018); el CL se ve manifiesto cuando un colaborador se identifica con las metas de la organización y se esfuerza por realizar un buen trabajo en miras a materializar esa meta (Morales 2018).

El direccionamiento de toda organización tanto productivas como de servicios es una función de los que realizan funciones en el nivel estratégico de las organizaciones, ellos deben considerar que el éxito de las organizaciones depende en gran medida del esfuerzo de los colaboradores; dentro de las organizaciones de servicios ubicamos a las instituciones de servicio educativo y dentro de ellas las que tienen la responsabilidad de sentar las bases de la educación en su conjunto, nos referimos a las de educación básica; las que pese a las dificultades que trajo consigo la pandemia la Covid19 y la gran necesidad de adaptarse a esa realidad que no se había previsto, con dificultades que poco a poco se superaron estas instituciones siguieron adelante desarrollando sus actividades, Gómez & Quijada (2021), las entidades ministeriales de educación en diversos países de América Latina siguieron las indicaciones de propiciar distanciamiento en las personas y se tomó la determinación firme que la educación no puede parar, se hizo necesario contar con docentes con CL para seguir impartiendo la educación y cumplir con los objetivos, (Vallejo et al. 2021); aquí radica la importancia del talento humano más aun el talento comprometido con la organización; esto determina el éxito organizacional y concretar las metas y objetivos propuestos (Mejía et al. 2013), en esa misma línea resalta Pardo & Díaz (2014), los trabajadores que demuestra CL son clave para lograr los objetivos propuestos creando diferenciación.

Las entidades prestadoras de servicios educativos en el nivel básico, es fundamental contar con el cuerpo del profesorado comprometido con niveles aceptables de CL; Nava et al. (2015), menciona UNESCO destaca el rol que cumplen los docentes comprometidos y que solo con esta actitud se puede desarrollar un mejor trabajo en los niños que son el futuro.

En América Latina también se desarrollaron investigaciones que destacan la importancia del CL como lo indican Mabaso & Dlamini (2017), en Chile, Argentina, Brasil y Colombia se ha presentado una creciente necesidad de contar con colaboradores comprometidos; en el Perú Estrada & Mamani (2020), indica que no somos ajenos a esta realidad y que en el campo educativo es latente la necesidad de contar con docentes que demuestren CL en el desarrollo de sus actividades.

Un factor que ayuda a generar CL es el apoyo organizacional percibido (AOP), Román et al (2016), el AOP está compuesto por el reconocimiento que la institución realiza al esfuerzo de los colaboradores ponen en el desarrollo de sus funciones y las medidas que la institución implementa, las cuales se reflejan en la preocupación por el bienestar del colaborador; pese a que esta variable propicia CL, no se encontraron investigaciones en el sector educativo nivel básico que las relacionen destacando la importancia de esta investigación.

En ese escenario indica Mendoza (2021), se encuentran las entidades educativas que pese a las medidas adoptadas por el gobierno durante el tiempo de pandemia siguieron desarrollado sus labores y que en la actualidad están en el proceso de retomar las actividades con normalidad Vargas (2021), en este proceso es necesario colaboradores que demuestren CL en el proceso de retorno a la normalidad.

Pese a las dificultades causadas por la pandemia, este sector hizo educativo implementó las medidas indicadas por el gobierno, y ha seguido operando, brindando servicios educativos y aportando pese a las limitaciones; en un escenario de retorno a la presencialidad se encuentran dificultades, esto referente a que los docentes se enfrentan a un gran desafío que es evaluar cuanto conocimiento fue adquirido durante la pandemia y si es necesario realizar un esfuerzo adicional para fortalecer el aprendizaje obtenido durante ese periodo, para conseguir este objetivo es necesario determinar si los docentes tienen niveles aceptables de CL.

Los resultados de este estudio ayudarán a las instituciones educativas de la provincia de Picota, al concretar el objetivo de esta investigación que fue Determinar la relación entre el AOP y el CL.

APROXIMACIONES CONCEPTUALES Y TEÓRICAS

Apoyo organizacional percibido (AOP)

Al entregar esfuerzo y dedicación en desarrollo del trabajo los colaboradores esperan recibir de las organizaciones beneficios, cuando esto sucede se presenta el AOP, así lo indican Ortiz & García (2022), es la percepción que los colaboradores tienen en referencia a la reciprocidad que demuestra la organización a las contribuciones que ellos realizan, Bravo & Jiménez (2011), cuando se presenta AOP los colaboradores interpretan que la organización no solo muestra interés por el aporte que cada uno realiza con su trabajo, sino que este esfuerzo es reconocido, de igual manera indica Peng et al. (2022), el AOP hace referencia a la percepción positiva por parte de los colaboradores hacia la reciprocidad que demuestra la organización en referencia al esfuerzo que ellos realizan en el desarrollo de las actividades encomendadas; esta percepción da como resultado colaboradores comprometidos con su trabajo y enfocados en cumplir los objetivos organizacionales; también se entiende que el AOP se concreta cuando una organización muestra empatía respecto al esfuerzo observado en el colaborador, el resultado de esta acción es que los colaboradores entienden que esa organización no solo está pensando en el cumplimiento de los objetivos sino que la organización reconoce el esfuerzo puesto por los colaboradores en miras del logro de tal objetivo (Ortiz & García 2022); Robaee et al. (2018), quienes indican cuando una organización implementa acciones, políticas o directrices, las cuales los colaboradores asumen que apuntan a valorar las aportaciones que ellos realizan y en compensación el colaborador demuestra esfuerzo y compromiso por cumplir la tarea encomendada en esa organización se estaría manifestando AOP; Pereira & Yáber (2022), el AOP tiene dos puntos de vista a considerar: desde la perspectiva del trabajador son las expectativas por el reconocimiento de la empresa hacia el esfuerzo desplegado, y la perspectiva de la empresa que es el interés que ponen la empresa por el bienestar del trabajador.

En resumen el AOP se hace efectivo cuando un colaborador asume que la organización valora las contribuciones que este realiza y en compensación el colaborador demuestra esfuerzo y compromiso por cumplir la tarea encomendada Román et al. (2016), si el colaborador identifica que existe un interés por parte de la organización la respuesta de forma recíproca a estas atenciones será CL Ahmed et al. (2014), la importancia del AOP radica en que, si el colaborador lo percibe de manera positiva, esto influye positivamente en la participación de las actividades que corresponde al puesto de trabajo, desarrollando las labores correspondientes con muestras de CL y con diligencia.

En relación a las dimensiones del AOP, en esta investigación se tomaron en cuenta las dimensiones propuestas por Flores & Gómez (2018), quienes proponen que los componentes que miden esta variable son: la percepción positiva y la percepción negativa.

En cuanto a la dimensión *percepción positiva*, es cuando los colaboradores tienen disposición y ven con agrado las acciones que realizan los responsables de la gestión, además tienen el firme deseo de realizar las actividades encomendadas demostrando ánimo, buena voluntad e identificación con la empresa; este aspecto es favorable para la organización pues aquí los colaboradores dan la seguridad de la realización de un buen trabajo.

En relación a la dimensión *percepción negativa*, se presenta cuando las acciones que realizan los responsables de la gestión tienen reacciones negativas y no son bien vistas por los colaboradores causando efectos negativos en indicadores que son de interés para la organización.

Compromiso Laboral (CL)

El CL indica el grado en el que un colaborador se identifica con la organización, este término tomó relevancia según lo indican Araque et al. (2017), desde 1965 tras la publicación que realizaron Lodahl y Kejner, fue a partir de entonces que en el campo del estudio empresarial cobró relevancia.

En referencia al término se define como la percepción positiva que los colaboradores tienen en referencia al trabajo y se demuestra por medio de un sentimiento de pertenencia y deseos de seguir aportando a la organización, Baez et al. (2019), es una demostración motivacional en referencia a las actividades cotidianas del trabajo que se desarrollan en el centro de labores y la cual hace aflorar una actitud positiva hasta culminar la tarea Hernández et al. (2018), es una condición mental adecuada que muestran los colaboradores cuando realizan un trabajo encomendado por la empresa y lo hacen con esfuerzo y dedicación Pizarro et al. (2020), los colaboradores que realizan sus actividades con CL ponen mucho esfuerzo en el trabajo y en muchos casos no prestan atención a algunas condiciones que presenta el ambiente de trabajo Araya et al. (2020), este constructo es muy importante porque al contar con colaboradores con CL se asegura el cumplimiento de las metas organizacionales; el CL es importante porque cuando un colaborador está comprometido se desarrollan las actividades con optimismo, se

despliega un ambiente agradable y lo más importante ayuda a aproximar a las metas (Hernández et al. 2018).

La importancia de contar con colaboradores con CL es que se facilita el cumplimiento de los objetivos, se realiza mejor el trabajo en equipo, se logra sinergia, realizan las labores con un equipo motivado, se facilita la acción organizada, aporta a la felicidad organización, los colaboradores sienten orgullo y satisfacción por el trabajo que realizan entre otros aspectos que son fundamentales para el éxito organizacional, en esa misma línea lo indican Estrada & Mamani (2020), esta variable es muy importante porque al contar con colaboradores con CL se asegura el cumplimiento de las metas organizaciones, además es importante porque cuando un colaborador está comprometido se desarrollan las actividades con optimismo, se despliega un ambiente agradable y lo más importante ayuda a aproximar a las metas puesto que los colaboradores llegan a sentir pasión por el trabajo que realizan; en muchos de los casos al colaborador se pasa el tiempo muy rápido cuando está inmerso en sus labores y tiene el deseo de seguir aportando.

En cuanto a las dimensiones del CL, esta investigación se utilizaron las propuestas por Flores & Gómez (2018), quienes proponen que esta variable se mide por las dimensiones siguientes: afectivo – normativo y continuidad.

En relación a dimensión *afectivo – normativo*, es el sentimiento de afecto y apego que siente el colaborador por la organización y sus objetivos, los que se reflejan en una norma de no querer dejar a la organización.

En relación a la dimensión *continuidad*, es el sentimiento de querer seguir aportando a la organización y consigo el sentimiento de no abandonar el trabajo.

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo de investigación

El enfoque de este estudio ha sido cuantitativo, el cual según González & Ruiz (2011), es el que tiene su fundamento en una base numérica con la finalidad de examinar y hacer una demostración de una información, haciendo uso de técnicas estadísticas.

El presente la investigación fue de tipo de básica, Sanca (2011), también de nominada fundamental y es desarrollada con el propósito de indagar sobre un tema determinado ayudando a incrementar el conocimiento en dicho tema sin contrastar con aspectos prácticos.

El diseño de este estudio fue no experimental de corte transversal, según Manterola et al. (2019), el instrumento se aplicó una sola vez en un momento determinado y se procesó la información tal y como se encontró sin manipular las variables.

El nivel del presente estudio fue descriptivo – correlacional, según Herbas & Rocha (2018), una investigación descriptiva muestra características de un tema en un tiempo determinado y correlacional busca la relación o grado de asociación entre dos o más variables.

Población y muestra

Para el desarrollo de este estudio se contó con la participación de una población integrada por docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Picota, San Martín, Perú: Institución Educativa Alberto Leveau Garcia – 68 docentes; Institución Educativa N° 0769 – 32 docentes y la Institución Educativa N° 0662 Adolfo Paredes Rengifo 48 docentes, que hacen un total de 148 docentes; Veiga et al. (2017) una población son personas con características comunes las que son de interés para el investigador.

Para determinar los participantes se consideraron los criterios de inclusión y exclusión: para estar incluido como parte de esta investigación: cumplir funciones en docencia en alguna de estas instituciones; los criterios de exclusión: personal que brindan servicios administrativos en las instituciones educativas; luego de considerar estos criterios se determinó el número de participantes constituido por 148 docentes.

La muestra lo conformaron 148 docentes de las instituciones educativas públicas del nivel básico de la provincia de Picota, esta muestra fue determinada por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia; Otzen & Manterola (2017), este muestreo permite al investigador seleccionar a los participantes con características que más les convenga sin el uso de una fórmula.

Técnica e instrumentos de recolección

Este estudio utilizó la técnica de la encuesta, la cual se realizó de manera virtual haciendo uso del aplicativo Forms de Gmail; la encuesta según Casas et al. (2003), indican que se usa para obtener datos mucho más rápido y de manera eficaz.

Para el desarrollo de este estudio se utilizó las escalas de Apoyo organizacional percibido y Compromiso laboral ambas de Flores & Gómez (2018), la escala del Apoyo organizacional percibido está compuesta 2 dimensiones: percepción positiva que va desde el ítem 1 al 10 y percepción negativa que va desde el ítem 11 al 16; el instrumento en total tiene 16 ítems y es medido por medio de la Escala de Likert que va desde 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo y la escala del Compromiso laboral dicho instrumento está estructurado por 2 dimensiones totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo: afectivo – normativo que va desde el ítem 1 al 7 y continuidad del ítem 8 al 14; el instrumento en total tiene 14 ítems y es medido por medio de la Escala de Likert que va desde 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Cabe mencionar que estos instrumentos fueron sometidos al análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach y dio como resultado un coeficiente de 0.836 para Apoyo organizacional percibido y 0.818 para el Compromiso laboral respectivamente, estos resultados demuestran fiabilidad alta, Arévalo & Padilla (2016), indican que la fiabilidad Alfa de Cronbach se manifiesta cuando supera el 0,7; a esta fiabilidad se complementó realizando la validación por medio del juicio de expertos, para lo cual se contó con tres expertos quienes validaron ambos cuestionarios y el dictamen fue aprobatorio y el visto bueno para aplicar la encuesta tal y como está estructurada.

Análisis de datos

Antes de realizar la recolección de los datos se solicitó la autorización a los directores de las 3 instituciones educativas, una vez concedida la autorización se procedió a encuestar utilizando medios virtuales, este proceso tomó 30 días.

El link de la encuesta se hizo llegar por medio de los grupos WhatsApp oficial de las Instituciones educativas y al WhatsApp privado de los docentes que tardaron en responder, de esta manera se completó el llenado de la encuesta de todos los participantes.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa Excel X para Windows y el SPSS (Statistical Package for Social Science) en su versión 26, este programa nos facilitó la creación del archivo y base de datos estructurada que posibilitó el análisis con técnicas estadísticas. Las técnicas estadísticas utilizadas en este estudio fueron: para determinar la fiabilidad se hizo uso del análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach, para determinar los niveles de percepción de las variables se hizo uso de la estadística descriptiva, para determinar el uso del coeficiente adecuado se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov el cual de acuerdo a los resultados dieron un nivel de sig. Menor a 0.05 se tomó la decisión de utilizar el coeficiente Rho Spearman (Fau et al., 2020).

En cuanto a la determinación de los niveles de relación se ha tomado en cuenta el rango de correlación que proponen Mondragón (2014), quien indica: (0 = no hay correlación, de 0.01 – 0,10 = correlación positiva débil; de 0,11 – 0,50 = correlación positiva media; de 0,51 - 0,75 = correlación positiva considerable; de 0,76 – 0.90 = correlación positiva muy fuerte y de 0.91 – 1 correlación positiva perfecta).

RESULTADOS

Características de los participantes

En la Tabla 1 se muestran los datos sociodemográficos de los 148 participantes, de estos resultados los porcentajes mayores son: en género el 50.7% son masculinos y 49.3 de género femenino, el 37.1% son de rango de edad de 36 a 45 años; el 57.4% son de estado civil soltero; el 44.6% tiempo laborando en la empresa de 1 a 5 años; en cuanto a la institución en la que labora: IE Alberto Leveau García el 45.9%; IE 0769 el 21.6% e IE 0662 Adolfo Paredes Rengifo 32.4%.

Tabla 1

Datos sociodemográficos (N = 148)

		Recuento	%
Género	Masculino	75	50.7%
	Femenino	73	49.3%
Edad	Menos de 25 años	11	7.4%
	de 25 a 35 años	38	25.7%
	de 36 a 45 años	52	35.1%
	de 46 a 55 años	34	23.0%
	Más de 56 años	13	8.8%
Estado civil	Soltero(a)	85	57.4%
	Casado(a)	53	35.8%
	Viudo(a)	3	2.0%
	Divorciado(a)	7	4.7%
Tiempo que labora en la institución	menos de 1 año	21	14.2%
	de 1 a 5 años	66	44.6%
	de 6 a 10 años	28	18.9%
	más de 10 años	33	22.3%
Institución en la que labora	IE Alberto Leveau	68	45.9%
	García		
	IE 0769	32	21.6%
	IE 0662 Adolfo Paredes Rengifo	48	32.4%

Análisis descriptivo de las variables

Antes de indicar los resultados se debe precisar que se hizo una recategorización de la escala (totalmente en desacuerdo y en desacuerdo se cambió por Bajo), (ni de acuerdo ni desacuerdo se cambió por Medio) y (de acuerdo y totalmente de acuerdo se cambió por Alto) esto con la finalidad de un mejor entendimiento en los resultados.

Apoyo organizacional percibido

La Figura 1, se muestra los niveles de percepción del AOP donde el 91% califica la variable en un nivel medio, el 8% califica en nivel alto y solo el 1% califica l variable en un nivel bajo.

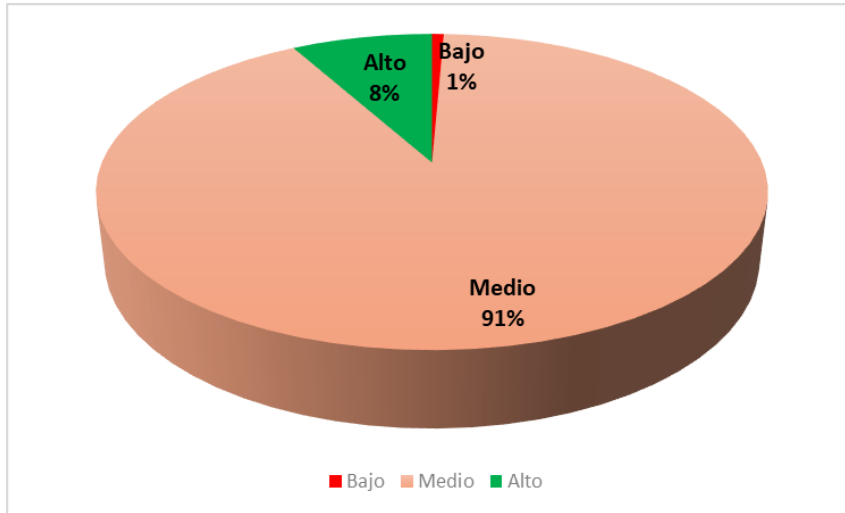


Figura 1

Nivel de percepción de la variable AOP

En la Figura 2, se muestra los niveles de percepción de la dimensión percepción positiva donde el 84% la califica en un nivel alto, el 15% la califica en un nivel medio y un 1% la califica en un nivel bajo.

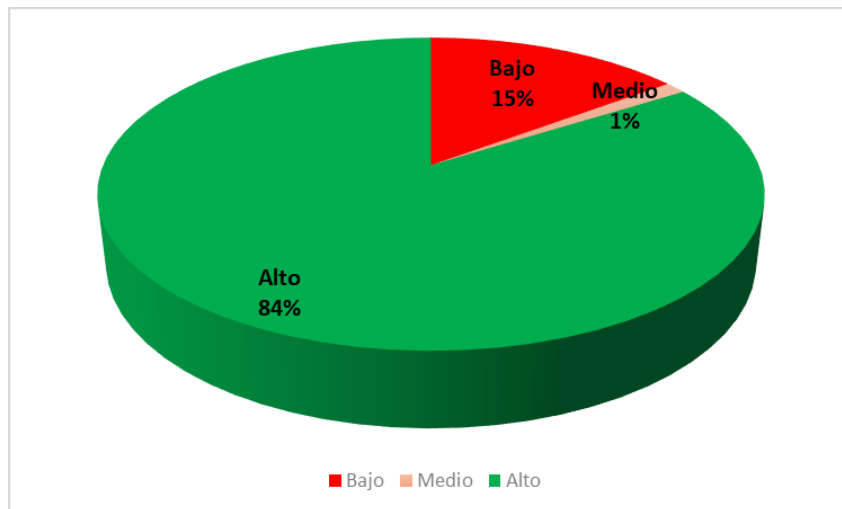


Figura 2

Nivel de percepción de la dimensión percepción positiva

En la Figura 3, tenemos la dimensión percepción negativa donde el 39% califica la dimensión en un nivel alto, el 37% la califica en un nivel bajo y el 24% la califica en un nivel medio.

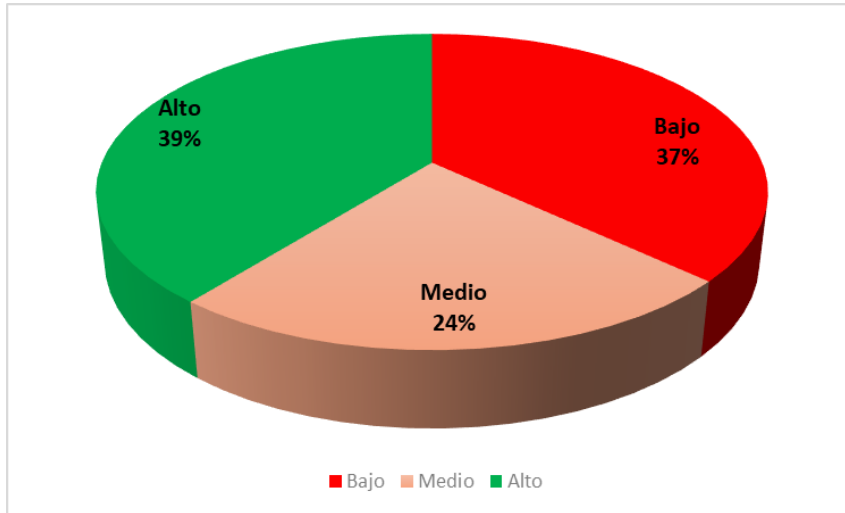


Figura 3

Nivel de percepción de la dimensión percepción negativa

Compromiso Laboral

En la Figura 4, tenemos el nivel de compromiso laboral donde un 75% muestra un nivel medio, un 24% muestra un nivel alto y un 1% un nivel bajo.

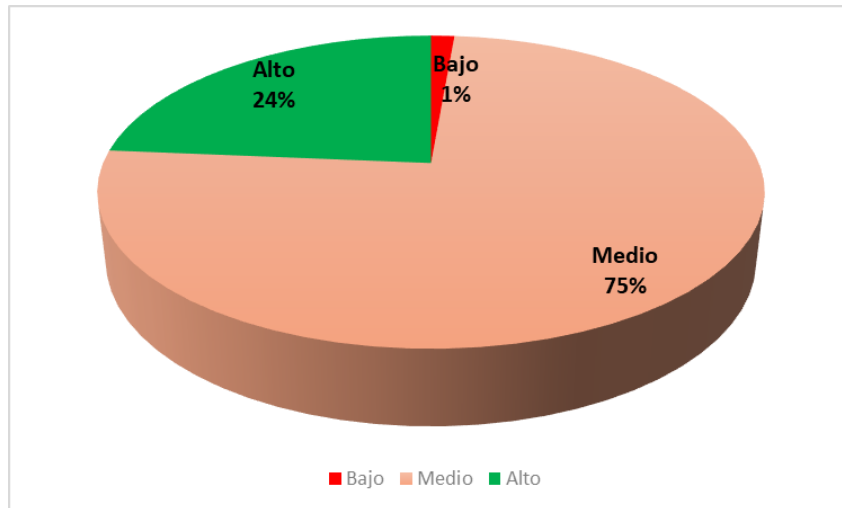


Figura 4

Nivel de percepción variable compromiso laboral

En la Figura 5, se muestra los resultados de la dimensión afectivo – normativo donde un 57% muestra un nivel bajo, un 36% muestra un nivel medio y un 7% muestra un nivel bajo.

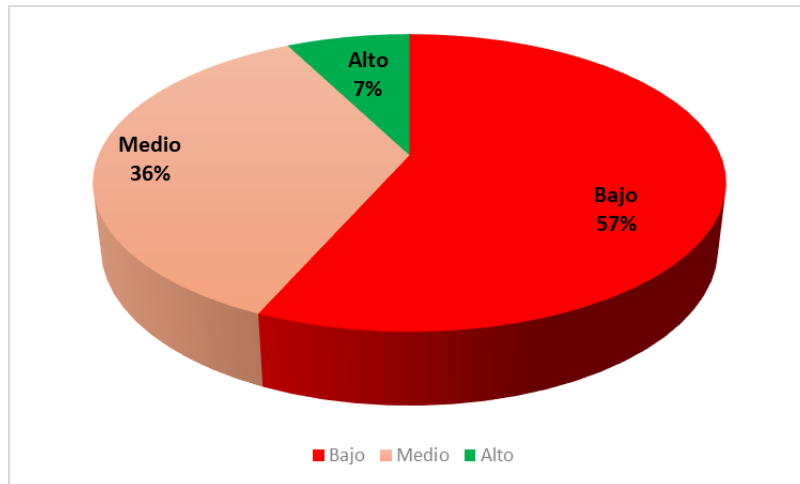


Figura 5

Nivel de percepción de la dimensión afectivo – normativo

En la Figura 6, se muestra el nivel de la dimensión continuidad donde el 83% muestra un nivel bajo, el 17% muestra un nivel medio y el 0% nivel bajo.

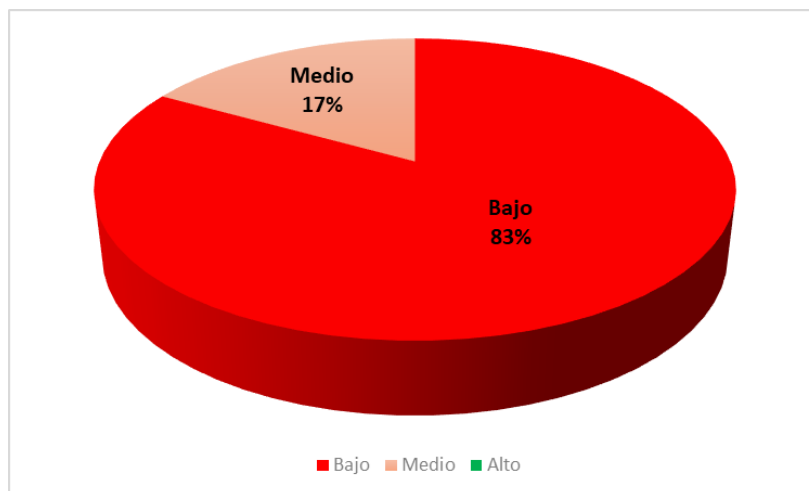


Figura 6

Nivel de percepción de la dimensión continuidad

Prueba de normalidad

La Tabla 2, muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), donde se observa que las variables de estudio y sus dimensiones no presentan una distribución normal ($p \leq 0.05$). Por esta razón se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman (Fau et al., 2020).

Tabla 2.

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra de 148

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Apoyo organizacional percibido	0.128	148	0.000
Percepción positiva	0.142	148	0.000
Percepción negativa	0.110	148	0.000
Compromiso laboral	0.093	148	0.000
Afectivo-normativo	0.107	148	0.000
Continuidad	0.114	148	0.000

Análisis de correlación

Para determinar la existencia o no de relación se consideró la siguiente regla de decisión:

-Si el p valor es > 0.05, no existe relación significativa.

-Si el p valor < 0.05, existe relación significativa.

En la tabla 3, se muestra que la correlación entre el AOP y el CL en la cual el p-valor = 0.000 lo cual indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = 0,445 indica que la relación es positiva media; en cuanto a la correlación entre el AOP y la dimensión Compromiso afectivo - normativo tienen una relación significativa con un p-valor = 0.00 y la relación que existe es positiva media con un Rho Spearman (0.469) y la relación del AOP y la dimensión Compromiso de continuidad en la cual el p-valor = 0.000 lo cual indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = 0,451 indica que la relación es positiva media.

Tabla 3.

Determinación de las correlaciones

Compromiso laboral y dimensiones	Apoyo organizacional percibido		
	Rho	p	N
Compromiso laboral	0.445**	0.000	148
Compromiso afectivo - normativo	0.469**	0.000	148
Compromiso de continuidad	0.451**	0.000	148

DISCUSIÓN

En el desarrollo de este estudio se contó con la participación de 148 docentes del nivel básico de la provincia de Picota, además se desarrolló bajo la metodología para una investigación básica, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, se plató el objetivo determinar la relación que existe entre el apoyo organizacional percibido y compromiso laboral en los docentes del nivel básico de las instituciones educativas de la provincia de Picota; luego de procesada la información por medio del análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho Spearman, muestra un resultado de 0,445 y un p – valor $0,000 < 0,05$ lo cual indica que existe una relación significativa entre las variables.

Esta relación que muestran las variables se ubica en el rango según Mondragón (2014), positiva media; esto indica que si se realizan acciones para implementar políticas sean percibidas como favorables por los docentes demostrando AOP esto proporcionará un incremento en el CL. Algunos estudios consultados que utilizaron estas variables tenemos Morales (2018), que en su estudio correlacionó estas variables y determinó que el AOP y CL se relacionan positivamente con un 0.756, las acciones que se realicen para mejorar el AOP impactaran de manera directa en el CL; en esa línea también encontramos a Nava et al. (2015), en su estudio que correlacionó estas variables llegaron a determinar que existe una correlación significativa con un p-valor = 0,000 y un Rho Spearman de 0,732 indicando que realizar esfuerzos por mejorar el AOP esto impactará en el CL que muestran los docentes; Flores & Gómez (2018), en la conclusión de su estudio indican que el AOP y CL se relacionan de manera positiva y significativa indicando que las acciones que se realicen en el AOP repercuten directamente en el CL.

En este estudio se realizó un análisis descriptivo de ambas variables y se encontró que los docentes perciben que ambas variables están en un nivel medio, tanto para el AOP como para el CL con un porcentaje de (91% y 75%), este resultado difiere de lo encontrado en el estudio realizado por Ortiz & García (2022), quienes realizaron un estudio en trabajadores mexicanos se concluyó que se percibe el AOP en el nivel de bueno con un 67% de los participantes que fueron 294; esto indica que los resultados se presentan según la organización en la que laboran y que si los colaboradores identifican que las medidas que toma la empresa afecta de manera positiva y directa a los colaboradores; en cuanto al CL Araya et al. (2020), realizaron una investigación en instituciones educativas en Chile con una participación de 67 personas y se determinó un nivel de percepción moderado con un 78% de los participantes.

En el desarrollo de esta investigación se presentaron algunas dificultades en la búsqueda de información teórica al encontrar poca información de la correlación de estas variables específicamente en instituciones educativas.

Otra dificultad fue que los participantes demoraron en llenar los cuestionarios por la zona de trabajo no se cuenta con buena señal de internet.

Finalmente se recomienda a otros investigadores correlacionar estas variables con otras como engagement, calidad de vida en el trabajo, endomarketing entre otras que aportarían a sector educativo.

CONCLUSIONES

Se llegó a la conclusión en este estudio que en las instituciones educativas se determinó el objeto de este estudio que existe una relación significativa entre el AOP y el CL, la relación es positiva media, lo cual indica que si los directores de las instituciones educativas estudiadas de la provincia de Picota deben realizan acciones con el propósito de mejorar la percepción del AOP en los docentes, estas acciones tendrán un impacto reciproco en el CL.

Del mismo modo ocurre con la correlación del AOP y la dimensión compromiso afectivo – normativo que en esta investigación se determinó una relación significativa positiva media, al mejorar el AOP el sentimiento de afecto y apego que tienen los docentes aumentará de manera proporcional.

Finalmente, la correlación del AOP y la dimensión compromiso de continuidad que en esta investigación se determinó una relación significativa moderada fuerte, al mejorar el AOP esta acción tendrá un impacto en el deseo de seguir aportando a la organización y no abandonar el trabajo.

REFERENCIAS

- Ahmed, I., Khairuzzaman Wan Ismail, W., Mohamad Amin, S., & Islam, T. (2014). Papel del apoyo organizacional percibido en la capacidad de respuesta de los docentes y los resultados de los estudiantes: Evidencia de una Universidad del sector público de Pakistán. *International Journal of Educational Management*, 28(2), 246–256. <https://doi.org/10.1108/ijem-02-2013-0031>
- Araque, D. L., Sánchez, J. M., & Uribe R., A. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos.

- Revista Estudios gerenciales*, 33(142), 95–101.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Araya, S. C., Díaz, K. V., & Rojas, L. E.. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arévalo, D. X., & Padilla, C. P. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68.
https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Baez, R. A., Zayas, P. M., Velázquez, R., & Lao, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Revista Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&tlng=es
- Bravo, C., & Jiménez, A.. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 13(3), 91-99.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-06202011000300004
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista Atención primaria*, 31(8), 527–538. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8)
- Deis, R. P. (2014). La investigación básica en América Latina. *Revista Acta Andina*, 9(1-2), 65. <https://doi.org/10.20453/.v9i1-2.1904>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocidad del apoyo organizativo percibido. *The Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Una solución Alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista NovaRua*, 12(20), 72-89.
[doi:http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5](http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5)
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Fau, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(2), 100-102. <https://doi.org/10.24875/rmo.m20000107>
- Flores J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso laboral en una empresa privada de Lima, Perú. *Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(1), 1-30. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es
- Gómez Nashiki, A., & Quijada Lovatón, K. (2021). Buenas prácticas de docentes de educación básica durante la pandemia COVID-19. *Revista Innova Educación*, 3(4), 7–27. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.04.001>
- González, J. L., & Ruiz, P. (2011). Investigación cualitativa versus cuantitativa: ¿dicotomía metodológica o ideológica?. *Revista Index de Enfermería*, 20(3), 189-193. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962011000200011>
- Herbas, B. C., & Rocha, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Journal of Business Management*, 11(2), 80-90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación. *Revista médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es

- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es.
- Mendoza García, E. . (2022). Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 12(3), 446–464. <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1141>
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Morales Cárdenas, T. F., Pérez Sánchez, A., & Haidar Torres, E. (2019). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional, su relación con el clima ético en entidades de fiscalización superior. *Hitos de Ciencias Económicas Administrativas*, 24 (70), 597–619. <https://doi.org/10.19136/hitos.a24n70.2962>
- Morales, T. F. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional, su relación con el clima ético en entidades de fiscalización superior. *Revista Hitos de la ciencias Económico Administrativas*, 24(1), 70. <https://doi.org/10.19136/hitos.a24n70.2962>
- Nava, M. I., Ruíz, K. Y., & García, E. F. (2015). Compromiso y apoyo organizacional en docentes de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez campus sur. *Revista NovaRUA*, 6(11), 60–77. <https://doi.org/10.20983/novarua.2015.11.4>
- Ortiz, C. J., & García., C. A.. (2022). Apoyo organizacional percibido en trabajadores mexicanos del sector servicios. *Revista Interdisciplinaria*, 39 (1), 285-297. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.18>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pardo, C. E., & Díaz, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.. *Revista Suma de Negocios*, 5(spe11), 39-48. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70018-7)
- Paredes, M. A., Palomino, A. E., Cárdenas, V. R., & Gonzales, C. F. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Revista Gaceta Científica*, 7(1), 29–35. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>

- Peng, C., Chen, Y., Zeng, T., Wu, M., Yuan, M., & Zhang, K. (2022). Relationship between perceived organizational support and professional values of nurses: mediating effect of emotional labor. *Research journal BMC Nursing*, 21(1), 142. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00927-w>
- Pereira, D., & Yáber, G. (2022). Apoyo Organizacional Percibido: Latinoamérica analizada en un lustro. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 8(2), 183-196. <https://doi.org/10.29393/RAN8-15AODH20015>
- Pizarro, S., Díaz Cortés, K., & Rojas Escobar, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. [doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428)
- Robaee, N., Atashzadeh, F., Ashktorab, T., Baghestani, A. & Barkhordari-Sharifabad, M. (2018). Apoyo organizacional percibido y angustia moral entre enfermeras. *Revista Enfermería BMC*, 17 (1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0270-y>
- Román, J. P., Krikorian, A., Franco, C., & Betancur, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Revista Estudios gerenciales*, 32(139), 154–161. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>
- Sanca Tinta, M. D. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 621. http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000900011&lng=pt&nrm=iso
- Vallejo, J. B., Torres, D. J., & Ochoa, J. M. (2021). Morosidad del sistema bancario producido por efectos de la pandemia. *Revista Eca Sinergia*, 12(2), 17. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i2.2959
- Vargas, A. H. (2021). La banca digital: Innovación tecnológica en la inclusión financiera en el Perú. *Revista Industrial Data*, 24(2), 99-120. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20351>