

Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020

Validation of the "CO" organizational commitment instrument in teachers from various institutions of the UGEL 006, Lima, 2020

Maricruz Neyra Vilcarromero ^{a *}, Bryan Kevin Aliaga Jimenez ^b, Víctor Santos Burgos Chavez ^c, Víctor Daniel Álvarez Manrique ^d

^{abcd}Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Peruana Unión. Carretera Central km 19.5 Lurigancho, Lima, 15464, Perú

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 y Allen (1993), traducido al español por Arciniega & González (2012), mide las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo mediante 18 reactivos. 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 (reactivos), 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, obteniéndose para el primer factor cargas entre 0.674 y 0.685 , para el segundo factor, cargas entre 0.834 y 0.557 , para el tercer factor, cargas entre 0.724 y 0.669 , demostrando evidencia de una alta correlación, porque son mayores a 0.4 , cumpliendo el objetivo de ver si se agrupan empíricamente, tal como, teóricamente se había predicho, 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, pudiendo ser eliminados, se decidió mantenerlos en su factor teórico, esperando un análisis confirmatorio.

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

Abstract

The objective of this research study is to evaluate the internal consistency and reliability of the CO instrument of organizational commitment through an exploratory analysis. The instrument, created by Meyer and Allen (1993), translated into Spanish by Arciniega and González (2012), measures the affective commitment, continuity commitment and normative commitment dimensions using 18 items. The previous internal consistency analyses found a Cronbach's Alpha for the total of instrument of $\alpha=0.910$ and 0.764 , 0.790 , 0.756 for each of the dimensions. To verify the homogeneity of the variables, the modifications were previously detected 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 loads for the first factor between 0.674 and 0.685 , for the second factor, loads between 0.834 and 0.557 , for the third factor, loads between 0.724 and 0.669 , demonstrating evidence of a high correlation, because they are greater than 0.4 , fulfilling the objective of seeing if they are grouped empirically, as theoretically predicted. However, the item CONT 7 (0.516 , 0.446) and NOR (0.370 , 0.448) did not obtain a load in its dimension and the items 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 on other factors, which can be eliminated, but they were kept in their theoretical factors, awaiting a confirmatory analysis.

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

1. Introducción

Generalmente, en la actualidad las se enfrentan al gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en que el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en el proyecto de empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo (Bayona, Goñi, & Madorrán, 2000). En virtud de esto quienes están en la gerencia tienen el encargo de promover un compromiso compartido con su fuerza laboral, pues se trata de un aporte simbiótico

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

ganar – ganar, para consolidar bases exitosas desde la contribución consustancial de su gente (Harris, Paz, & Franco, 2014). Teniendo así un impacto directo con respecto a las actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros (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 y conocer cuál es la percepción que tienen los miembros de las instituciones dentro de su centro de trabajo, sobre el espacio físico, las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de ellas y cómo afecta a dicho trabajo. (Arribasplata & Chujutalli, 2017).

Según un estudio realizado en México sobre la variable compromiso organizacional revela que el compromiso en los docentes es de 72%, ello 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 esta validación del instrumento CO para medir el Compromiso Organizacional de (Meyer, Allen, & Smith, 1993) será realizada en docentes de instituciones en los distritos de Chaclacayo y Lurigancho Chosica 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 ya que mostrara si el cuestionario CO de Compromiso organizacional de Meyer, Allen & Smith (1993) es viable para determinar el nivel de los docentes de instituciones educativas de Lima en cuanto a compromiso organizacional. 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 para medir la variable compromiso organizacional se han realizado mediante validaciones y utilizado en investigaciones que asocian el compromiso organizacional con otras variables como satisfacción laboral. Se puede considerar que el instrumento de medición permite resultados comparables en contexto diferentes. Sin embargo, es difícil afirmar cuando un cuestionario es un instrumento totalmente válido, en consecuencia, siempre es necesario averiguar sus capacidades y limitaciones mediante reevaluación en contextos y espacios diferentes, en nuevas estructuras organizativas (Argimon & Jimenez, 2013).

Existen diferentes estudios que han demostrado la importancia del compromiso organizacional, encontrándose diversos resultados. Sánchez & Sánchez (2010) realizó 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.

Los mismos creadores del instrumento realizaron dos actualizaciones (Meyer & Allen, 1991; Meyer et al., 1993). Además de eso 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 (Madrid-España), 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 y Allen mediante coeficientes de correlación en los docentes de instituciones educativas UGEL 06.

2. Revisión de la Literatura

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

2.1. 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, teniendo como resultado la lealtad, que influye en el desempeño orientados al logro de objetivos y éxito de la organización.

Según Vargas, Castro, García, & Reategui (2017) el compromiso organizacional es un concepto con gran importancia en la psicología organizacional que se centra en los vínculos que se generan, incidiendo como eje catalizador de la identificación trayendo como consecuencia la implicación en la institución. Mientras Hurtado (2017) deduce que el compromiso es la fuerza relativa del involucramiento, acoplado 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 las 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).

Bayona, Goñi & Madorran (2000) indican que compromiso organizacional es un mecanismo que tiene la dirección de los recursos humanos para analizar la vinculación de los trabajadores, siendo así una actitud que va más allá de una simple lealtad.

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).

Ríos (2018) marca que el compromiso organizacional es un determinante para el cumplimiento de las metas programadas. Es 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 y al logro de los objetivos mediante el desempeño de los trabajadores (De la Puente, 2017), incrementando así la productividad y perfeccionamiento del servicio (Cervera, 2018).

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

2.2. Definición de dimensiones

2.2.1. Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es aquel compromiso que se da debido al involucramiento que el trabajador desarrolla con la organización. Según Domínguez, Ramírez, & García (1969) indica que al hablar de compromiso afectivo nos referimos a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, reflejando el apego emocional que se percibe de acuerdo a la satisfacción de las necesidades, expectativas o el espacio psicológico en el que el trabajador siente con relación a su ambiente laboral, también reconociéndolo como un vínculo que mantienen mediante la identificación e involucramiento (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002), disfrutan de su permanencia en la organización, ya que se sienten orgullosos.

Por otro lado Vázquez, Casal & Pérez (2016) señala 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, ya que se relaciona con la idea de que la organización está interesada en el bienestar del consumidor utilizando las competencias y conocimientos para el logro de objetivos Vázquez, Casal & Pérez (2016), incrementando incrementa la intención conductual hacia la organización convirtiéndose así en una ventaja competitiva para una organización ya que se considera que pasa a tener significado emocional que tiene para él trabajador.

2.2.2. Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad es aquel compromiso que se da debido a la necesidad que el trabajador siente debido al tiempo para quedarse en su puesto de trabajo y como el dejarlo lo afectaría.

Según 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 las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización (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; así como también distingue que sus oportunidades fuera de la empresa se ven limitadas (Meyer, Allen, & Smith, 1993). De acuerdo a Meyer & Allen (2002) citado por (Vázquez, Casal & Pérez, 2016) es el que ha mostrado de forma estable relaciones más fuertes con resultados notables (menor absentismo y rotación, y mayor desempeño).

2.2.3. Compromiso Normativo

El compromiso normativo es aquel compromiso que se da cuando el trabajador siente un tipo sensación de obligación con la organización debido a los beneficios o trato que recibió de esta.

Según Allen & Meyer (1990) citado por (Arboleda, 2016) y (Claudia, Santofimio, & Segura, 2007) el compromiso normativo que se refiere a la percepción de la obligación que percibe el individuo hacia la organización, como una retribución o agradecimiento con lealtad o valor moral debido a lo que esta le ofrece o le ha dado (Alvarez, 2018) se sienten de alguna manera obligados por lo que según (Fuentes Torres, 2018) la organización genera culpa.

2.3. 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 y Meyer, (1990) que proponen un modelo de compromiso como un constructo de tres dimensiones, señalando a estas como compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Posteriormente se desarrolló un nuevo estudio realizado por Meyer y Allen que apoyaba lo ya planteado anteriormente explorando las tres dimensiones, definiendo que el compromiso afectivo es el vínculo

afectivo que el trabajador posee, el compromiso de continuidad es aquel sentimiento de valoración del tiempo y de necesidad que promueve el continuar laborando, mientras el compromiso normativo se siente como un tipo de obligación. Así mismo Meyer y Allen (1993) que optó por desarrollar donde además de estar igualmente compuesto por las tres dimensiones, 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 traducción del modelo original de Meyer y Allen del modelo utilizando como base la adaptación al español antes realizada utilizando 18 interrogaciones en una escala de Likert de 7 puntos.

3. Método

3.1. 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, se analizaron en su estado natural, sin ninguna intromisión (Harris et al., 2014). Se desarrolla 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.

3.2. Diseño Muestral

Para técnicas de muestreo sobre una población a estudio 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 a estudio. 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.

3.3. 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 inicialmente por Allen & Meyer (1990), actualizado por los mismos investigadores (Meyer & Allen, 1991; 1993). Fue validado por Arciniega & González, (2006), quienes también realizaron la traducción. 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. También Márquez (1998) aplicó el cuestionario a 3 diferentes empresas habiendo un nivel medio- alto, en Xerox de Venezuela con una muestra de 31 aceptados con un nivel 61.3% del total de individuos, en Empresas Polar con una muestra de 28 se encontró un 50% del total en la escala completa y por CORDIPLAN (Oficina central de coordinación y planificación de la presidencia de la república) Con 32 trabajadores se encontró un 50% de la población. Además de eso Figueroa (2016) nos dice que (Figueroa De la Peña, 2016) para los trabajadores públicos de la región La Libertad soco una muestra de 508 y una confiabilidad de los factores afectivos es de 0.85, de continuidad es de 0.83 y Normativo es de 0.77 teniendo para toda la escala un 0.79 de confiabilidad.

3.4. Técnicas Estadísticas para el procesamiento de la información.

Se tabulará 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 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 análisis de la confiabilidad se utilizará el coeficiente de Alpha de Cronbach que según Quero (2010) el coeficiente de confiabilidad está vinculado a la homogeneidad o consistencia interna, los análisis determinan el grado en el que están relacionados correspondientemente los reactivos o ítems del instrumento. Además de eso también se utilizará el análisis factorial con el que se pretende analizar los componentes simplificando a responder el ¿Por qué unos se relaciones más entre si y menos con otras?, siendo así que busca analizar la varianza común a todas las variables (Morales Vallejo, 2011)

4. 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 Barlett, para obtener los resultados de componentes rotados y así evaluar la homogeneidad de los reactivos respecto a sus componentes o factores.

4.1. Resultados 1: Análisis del Alpha de Cronbach

Tabla 1
Prueba de confiabilidad del instrumento compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos	N
.910	18	104

En la Tabla 1 se presenta la prueba de confiabilidad del instrumento CO que mide la variable perfil del 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 2
Prueba de confiabilidad del instrumento compromiso organizacional que mide las dimensiones que mide la variable de compromiso organizacional en docentes.

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

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 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
Item 1	77.91	43.924	.632	.903
Item2	77.88	45.229	.540	.906
Item 3	77.88	44.848	.558	.906
Item 4	77.97	45.348	.511	.907
Item 5	78	44.349	.603	.904
Item 6	78	44.607	.573	.905
Item 7	77.97	44.678	.565	.905
Item 8	77.93	44.781	.555	.906
Item 9	77.97	45.096	.544	.906
Item 10	77.87	44.175	.611	.904
Item 11	77.92	45.217	.534	.906
Item 12	77.94	43.705	.654	.903
Item 13	78.06	43.705	.650	.903
Item 14	77.92	43.741	.652	.903
Item 15	77.93	46.082	.451	.908
Item 16	77.95	46.085	.448	.908
Item 17	77.78	44.154	.645	.903
Item 18	77.88	45.411	.519	.907

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.

4.2. Resultados 2: Análisis factorial

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 continué 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 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 5

Prueba de Análisis factorial de KMO

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

En la tabla 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) de esa manera indicando que las correlaciones no son iguales 0 a si 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. La prueba de esfericidad de Bartlett (670,524), demuestra la consistencia interna del instrumento de Compromiso Organizacional siendo estadísticamente significativo, pues el nivel de significancia es menor a 0.005 (>0.000), indicando así que las correlaciones no son iguales a 0.

Tabla 6
Matriz de componentes rotados

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

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.

5. Discusión y conclusión

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, los cuales 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 $\alpha = 0.925$, el cual representa una alta fiabilidad y consistencia interna de la escala. De manera aun mayor (Lopez, 2018) en su estudio aplicado a 60 tecnólogos médicos de la 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 & Rodríguez (2006) obtuvo un $\alpha=0.82$, sin embargo, Betanzos, Rodríguez & 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 agrupen 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 mantienen y como esto desemboca en la productividad (Santofimio & Segura, 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.

Agradecimientos

Agradezco a la universidad que junto con nuestro asesor el Dr. Víctor Daniel Alvarez Manrique nos brindaron la oportunidad de cultivar y maximizar nuestras capacidades de investigación. Así mismo es necesario dar nuestros agradecimientos a las instituciones de los distritos de Chacacayo 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.

Referencias

- Aignerren, 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 <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/2628>
- 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. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to

- the organization. *Journal of Applied Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Arboleda, A. M. (2016). 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. M. (2016). 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. M., & 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. M., & 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., & Jimenez, 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 Sosa, D., Loli Pineda, A., & Quintana Otiniano, M. (2003, December). 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. V., & Jesus, T. (2017). Percepción del compromiso laboral de los docentes de dos instituciones educativas públicas de bellavista de la región San Martín. *Programa de Complementación Académica*, 22.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019, October). 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>
- 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. R. (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. L. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016*. Universidad Cesar 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*. Universidad Católica Santo Toribio de Morgovejo.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Construct validity: basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309–319.
- Claudia, M., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral discursos en la organización. *Psicología Desde El Caribe, unknown*(19), 81–109.
- Cortina, J. M. (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 Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo.

- 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
- Figueroa, C. (2016a). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores públicos de la región La Libertad*. Universidad Cesar Vallejo.
- Figueroa, C. (2016b). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores públicos de la región La Libertad*. Universidad Cesar 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). Desarrollo del Procedimiento de Recolección 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 según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación según 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*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Macías, A. B., & Chávez, M. A. (2008). Innovación Educativa. *Innovación Educativa*, 8(45), 20–35. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Maldonado, S. E., Guillén, A., & Carranza, R. E. (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%5Cnhttp://files/83/Maldonado-Radillo et al. - 2012 - El Compromiso Organizacional del Personal Docente .pdf%5Cnhttp://files/84/papers.html](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1956144%5Cnhttp://files/83/Maldonado-Radillo%20et%20al.%20-%202012%20-%20El%20Compromiso%20Organizacional%20del%20Personal%20Docente%20.pdf%5Cnhttp://files/84/papers.html)
- Marquez, M. A. (1998). *Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones públicas*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Maylle, 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](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2857/MENDOZA_DIONICIO_MIGUEL_ABDIAS_-_MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Máynez, A. I. (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. P., & Allen, N. J. (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. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993a). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 78).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993b). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, 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 Urteaga, 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*,

- Paredes, A. M. (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. (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. R. (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. P., Judge, T. A., & Estrada, R. G. (2009). *Comportamiento organizacional* (13th ed.). Mexico.
- Ruiz de Alba, J. L. (2013, June). 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. M., & Sánchez, J. A. (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. M., & 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 Ortiz, J., & Reategui Pinchi, 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. V., Casal, C. C., & Pérez, D. Á. (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.iiedee.2015.10.004>