

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo
en instituciones de gestión pública**

Presentada por

Mary Flor GUTIERREZ MORANTE

Asesor

Juan Zenón GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ

Para optar al Grado Académico de

Maestro en Administración

con Mención en Gestión Pública

Lima – Perú

2019

**Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo
en instituciones de gestión pública**

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Reconocimiento

Agradezco al profesorado de las instituciones educativas Isabel La Católica, Teresa González de Fanning y Rosa Merino de Lima, que con su participación en el trabajo de campo coadyuvaron en la realización de la tesis.

A mi asesor, Mg. Juan Zenón Gutiérrez Gutiérrez, por su inestimable colaboración en la elaboración del trabajo de investigación.

Tabla de contenidos

Título	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I: Planteamiento del problema	15
1.1 Determinación del problema	15
1.2 Formulación del problema.....	17
1.2.1 Problema general.	17
1.2.2 Problemas específicos.....	17
1.3 Objetivos	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos.	18
1.4 Importancia y alcances de la investigación	19
1.5 Limitaciones de la investigación	19
Capítulo II: Marco Teórico	21
2.1 Antecedentes del estudio	21
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	21
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	24
2.2 Bases Teóricas	27

2.2.1	Compromiso organizacional.....	27
2.2.1.1	Conceptualizaciones de compromiso organizacional.....	27
2.2.1.2	Líneas de investigación de compromiso organizacional.....	28
2.2.2	Compromiso con el trabajo.....	34
2.2.2.1	Itinerario de la conceptualización.....	34
2.2.2.2	Dimensiones del engagement.....	36
2.2.2.3	Relaciones entre Burnout y Engagement.....	37
2.2.2.4	Distinciones entre engagement y otros constructos afines.....	38
2.2.2.5	Recursos laborales y engagement.....	39
2.2.2.6	Recursos personales y engagement.....	40
2.3	Definición de términos básicos.....	41
Capítulo III: Hipótesis y Variables.....		43
3.1	Hipótesis.....	43
3.1.1	Hipótesis general.....	43
3.1.2	Hipótesis específicas.....	43
3.2	Variables.....	44
3.2.1	Variable 1: Compromiso organizacional.....	44
3.2.2	Variable 2: Compromiso con el trabajo.....	44
3.3	Operacionalización de las variables.....	44
Capítulo IV: Metodología.....		46
4.1	Enfoque de investigación.....	46
4.2	Tipo de investigación.....	46
4.3	Diseño de investigación.....	46
4.4	Población y muestra.....	47
4.4.1	Población.....	47

4.4.2 Muestra	47
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	48
4.5.1 Técnicas de colecta de datos.	48
4.5.2 Instrumentos de recolección de datos.	49
4.6 Tratamiento estadístico.....	50
4.7 Procedimiento.....	51
Capítulo V: Resultados	53
5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos	53
5.1.1 Validez de contenido.....	54
5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.	57
5.2 Presentación y análisis de los resultados.....	63
5.2.1 Análisis descriptivos de las variables.	63
5.2.2 Evaluación de las hipótesis.	66
5.3 Discusión de resultados	76
Conclusiones.....	81
Recomendaciones	83
Referencias	84
Apéndices	90
Apéndice A: Matriz de consistencia.....	91
Apéndice B: Cuestionario de atributos organizacionales	93
Apéndice C: Escala de compromiso con el trabajo	94
Apéndice D: Validez de contenido del cuestionario de atributos organizacionales.....	95
Apéndice E: Validez de contenido de la escala argentina de compromiso con el.....	96
Trabajo.....	96
Apéndice F: Validación por juicio de expertos	97

Lista de tablas

Tabla 1.	Modelos multidimensionales del compromiso organizacional.....	29
Tabla 2.	Ítems relacionados a las experiencias de trabajo.....	32
Tabla 3.	Operacionalización de las variables.....	44
Tabla 4.	Población.....	47
Tabla 5.	Acuerdos y desacuerdos de los jueces para la validación del cuestionario de atributos organizacionales mediante el coeficiente de validez de Aiken	55
Tabla 6.	Acuerdos y desacuerdos de los jueces para la validación de la escala de compromiso con el trabajo mediante el coeficiente de validez de Aiken...	56
Tabla 7.	Análisis de ítems y confiabilidad de compromiso afectivo.....	58
Tabla 8.	Análisis de ítems y confiabilidad de compromiso normativo.....	59
Tabla 9.	Análisis de ítems y confiabilidad de compromiso de costes.....	59
Tabla 10.	Análisis de ítems y confiabilidad de compromiso de alternativas.....	60
Tabla 11.	Análisis generalizado del cuestionario de atributos organizacionales.....	60
Tabla 12.	Análisis de ítems y confiabilidad de energía.....	61
Tabla 13.	Análisis de ítems y confiabilidad de atención.....	61
Tabla 14.	Análisis de ítems y confiabilidad de absorción.....	62
Tabla 15.	Análisis generalizado de la escala de compromiso con el trabajo.....	62
Tabla 16.	Escala de compromiso organizacional.....	64
Tabla 17.	Compromiso organizacional.....	65
Tabla 18.	Escala de compromiso con el trabajo.....	66
Tabla 19.	Compromiso con el trabajo.....	66
Tabla 20.	Test de bondad de ajuste a la curva normal de kolmogorov-smirnov de compromiso organizacional.....	67

Tabla 21.	Test de bondad de ajuste a la curva normal de kolmogorov-smirnov de compromiso con el trabajo.....	68
Tabla 22.	Baremo de interpretación del coeficiente de correlación.....	69
Tabla 23.	Coeficiente de correlación de compromiso organizacional y compromiso laboral.....	70
Tabla 24.	Coeficiente de correlación de compromiso afectivo y compromiso laboral.....	71
Tabla 25.	Coeficiente de correlación del compromiso normativo y el compromiso laboral	73
Tabla 26.	Coeficiente de correlación del compromiso de costes y compromiso laboral	74
Tabla 27.	Coeficiente de correlación del compromiso de alternativas y compromiso laboral	75

Lista de figuras

Figura 1.	Antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional.....	34
Figura 2.	Relaciones entre Burnout y Engagement (Corso, 2013).....	38

Resumen

La presente tesis investiga la relación existente entre el compromiso organizacional y el compromiso en el trabajo del profesorado de las instituciones educativas de gestión pública Isabel La Católica, Teresa González de Fanning y Rosa Merino de Lima durante el año 2018. El tamaño de la muestra estratificada quedó conformado por 118 docentes, seleccionados mediante la tabla de números aleatorios. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, y diseño transversal. La recolección de información se hizo aplicando el Cuestionario de Atributos Organizacionales y la Escala de Compromiso con el Trabajo. El análisis psicométrico de la validez de contenido y confiabilidad de dichos instrumentos se hizo con la V de Aiken y el Alfa de Cronbach. La evaluación de los datos se hizo con la prueba no paramétrica coeficiente de correlación de Spearman (ρ) para la corroboración de la hipótesis general entre las variables, y las hipótesis específicas entre las dimensiones del compromiso organizacional y la variable compromiso con el trabajo, así como para la evaluación de la significancia estadística de los resultados muestrales. Los hallazgos encontrados revelan que las variables compromiso organizacional y compromiso laboral presentan una correlación moderada positiva y significativa; y que las dimensiones afectiva, normativa, de costes y de alternativas del compromiso organizacional tienen relaciones moderadas, directas y significativas con el compromiso laboral del profesorado encuestado. Los resultados relativos a dichas correlaciones, por último, resultaron ser estadísticamente significativos a un nivel de probabilidad de $p < 0,05$.

Palabras claves: compromiso organizacional, compromiso con el trabajo, energía, atención, absorción.

Abstract

This thesis investigates the relationship between organizational commitment and engagement in the work of the Faculty of public management educational institutions Isabel La Católica, Teresa González de Fanning and Rosa Merino de Lima during the year 2018. The size of the stratified sample was comprised of 118 teachers, selected by random number table. The research had a quantitative approach, correlation scope, and cross-sectional design. Data collection was made applying the questionnaire of organizational attributes and the scale of commitment with work. The validity of content and reliability of these instruments psychometric analysis was made with the V of Aiken and Cronbach's alpha. The evaluation of the data was made with the non-parametric test correlation coefficient Spearman (rho) for the corroboration of the general hypothesis among the variables, and specific assumptions between the dimensions of organizational commitment and the variable engagement with the work, as well as for the evaluation of the statistical significance of the sampling results. Found findings reveal that the organizational commitment and job commitment presented a moderate correlation positive and significant; and affective, normative, dimensions of costs and alternatives of the organizational commitment to have moderate, direct and significant relationships commitment to work the respondent teacher. Results regarding these correlations, ultimately proved to be statistically significant at a level of probability of $p < 0,05$.

Key words: organizational commitment, commitment to work, energy, attention, absorption.

Introducción

La presente tesis indagó la problemática de la relación existente entre el compromiso organizacional y el compromiso laboral en el profesorado de tres instituciones educativas de gestión pública de Lima durante el año 2018. El protocolo seguido para la exposición de sus aspectos integrantes corresponde al enfoque cuantitativo de investigación.

El capítulo primero concierne al planteamiento del problema general de investigación, así como los específicos, los objetivos de investigación y el señalamiento de la importancia, alcances y limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo se refiere el marco teórico con los antecedentes de investigaciones previas más recientes y relevantes, y el inventario de las bases teóricas relacionadas con el compromiso organizacional y el compromiso laboral, así como las definiciones conceptuales de los términos básicos de la investigación.

En el tercer capítulo se presenta la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, con la respectiva matriz de operacionalización de las variables, y las definiciones conceptuales de las variables estudiadas.

En el cuarto capítulo se informa del enfoque y tipo de investigación, el diseño pertinente, la determinación de la población, tamaño de la muestra y afijación muestral respectiva, así como la descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de información, y el procedimiento seguido.

En el quinto capítulo se examina la replicación de la validez de contenido y confiabilidad de los instrumentos de investigación con los estándares y procedimientos aceptados en la comunidad científica, el tratamiento estadístico de los datos resultantes del trabajo de campo y el procesamiento de la medida de las relaciones entre el compromiso

organizacional y el compromiso laboral, y el análisis inferencial con el test de significancia estadística de los resultados muestrales.

La tesis, finalmente, formula las conclusiones que se derivan de la investigación realizada, propone recomendaciones que estima relevantes, presenta las referencias según la normatividad científica de la APA e incluye los apéndices pertinentes.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

En el entorno de la globalización, la gestión de los recursos humanos tiene la responsabilidad de diseñar herramientas que faciliten la articulación de los distintos protagonistas ocupacionales en la perspectiva de lograr la consecución de las metas institucionales. Tanto la teoría como las evidencias empíricas indican que éstas son alcanzadas más rápidamente cuando los trabajadores han desarrollado un alto grado de identificación tanto con el trabajo en sí mismo como con la organización. Pues bien, ese grado de compromiso con el trabajo y la organización, es el que se ha convertido en una de los fenómenos más estudiados en los últimos años por el mundo académico internacional y nacional. Una de las razones de tal interés es que han comenzado a darse cuenta que los equipos directivos que logran obtener ventajas comparativas en un contexto competitivo suelen contar con recursos humanos involucrados con los objetivos organizacionales. Y en que además de constatar que funciona como una de las alternativas más eficaces para la consecución de las metas institucionales, observa que la importancia del compromiso, ya sea laboral u organizacional, radica en su capacidad para influir en los niveles de eficiencia y desempeño personal y grupal y organizacional (Omar, Paris y Vaamonde, 2009).

El recurso máspreciado que tienen las organizaciones, ya sean empresas o instituciones educativas, no es otro que el capital humano y para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio económico y social continuo, aquellas necesitan contar con que el personal empleado en las distintas ocupaciones laborales esté motivado y psicológicamente sano. Las organizaciones modernas esperan que sus integrantes sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que sean

responsables en su propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con el postulado de excelencia público-privada. Para alcanzar este objetivo, empero, los equipos gestores de las mismas deben considerar que la salud ocupacional del trabajador es una meta en sí misma, y un objetivo legítimo que debe incluirse en las políticas organizacionales (Salanova y Schaufeli, 2004).

El compromiso institucional tiene muchos factores que la impulsan. Entre éstos, destacan la gestión administrativa, la gestión directiva, las habilidades de liderazgo, el clima educativo organizacional, la cultura organizacional, y también teóricamente un componente del mundo interno del profesorado: el compromiso con el trabajo, conocido en el ámbito académico como engagement. En la organización educativa se espera que la gestión produzca innovaciones y cambios en los resultados demandados por su función social. En ésta uno de los papeles lo ocupa el profesorado. De éste depende en gran medida que la enseñanza promueva aprendizajes de calidad por lo que la preocupación central de la política educativa nacional es contar con un profesorado provisto de una excelente formación profesional idónea para cumplir de la mejor forma posible con su trabajo en el aula de clases.

El inventario de las pocas investigaciones nacionales elaboradas respecto al engagement evidencia que ha sido indagado en relación a la cultura organizacional (Bobadilla, Callata y Caro, 2015) y autoeficacia (Lozano, 2015), etc., notándose la ausencia de un estudio que pretendiera examinar sus vínculos con el compromiso organizacional. Recientemente, sin embargo, se ha reportado hallazgos en los cuales el compromiso organizacional actúa como predictor del compromiso con el trabajo (Burns, 2016). Es por esto que la tesis de investigación se planteó como problemática la interacción del compromiso organizacional y el compromiso con el trabajo en el contexto de las instituciones escolarizadas de la educación básica regular. A este respecto se ha

estimado conveniente investigarla en instituciones educativas públicas emblemáticas pertenecientes a tres distritos de Lima Metropolitana: La Victoria, Jesús María y Rímac.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

PG: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?

1.2.2 Problemas específicos.

PE1: ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?

PE2: ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?

PE3: ¿Qué relación existe entre el compromiso de costes y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?

PE4: ¿Qué relación existe entre el compromiso de alternativas y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

OG: Determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos.

OE1. Elucidar la relación existente entre compromiso afectivo y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.

OE2. Examinar la relación existente entre el compromiso normativo y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.

OE3. Definir la relación existente entre el compromiso de costes y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.

OE4. Explicitar la relación existente entre el compromiso de alternativas y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.

1.4 Importancia y alcances de la investigación

La problemática del presente trabajo de investigación extrae su importancia del aporte empírico que constituyen los resultados del trabajo de campo pues ofrecerá un diagnóstico exhaustivo de las dos variables indagadas desde la percepción del profesorado.

Por otra parte, el compromiso con el trabajo o engagement es una problemática relativamente reciente en el ámbito académico nacional, no así en otras latitudes del mundo globalizado. Esta constatación torna más imperativo ahondar en su estudio. A este respecto, la teoría ha conjeturado hipótesis sobre sus vínculos con la satisfacción laboral, y otros constructos afines, recibiendo apoyatura empírica. Empero, en el universo de investigaciones previas, son más las ausencias que presencias de problemáticas como la que se ha planteado para la presente tesis de investigación. Ello sugiere la importancia de investigarla.

El alcance está dado por la posibilidad de que las correlaciones por encontrarse entre las variables, y entre las dimensiones de una variable (compromiso organizacional) y la otra variable (compromiso con el trabajo), puedan servir de referencia explicativa para contextos similares del profesorado de otras instituciones educativas.

1.5 Limitaciones de la investigación

La investigación realizada, no obstante, sus contribuciones empíricas e instrumental (como, por ejemplo, revalidar la validez de contenido con una de las pruebas aceptadas en la comunidad científica: Pedrosa, Suárez-Álvarez y García-Cueto, 2013) presenta ciertas limitaciones que se subrayan. Desde el punto de vista instrumental, si bien se ha replicado la validez de contenido y confiabilidad del Cuestionario y la Escala utilizados, ha dejado pendiente la corroboración de la estructura teórica subyacente a dichos instrumentos de

investigación, es decir la validez de constructo. Y, en segundo lugar, los datos han sido evaluados desde el punto de vista estrictamente correlacional, sin haber incorporado las diferencias entre los profesores respecto al compromiso organizacional y el compromiso laboral según la institución educativa donde laboran, el género de los mismos, etc.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes nacionales.

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), en *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*, reportaron un estudio de tipo cuantitativo, no experimental en el cual indagaron por el estilo que genera más compromiso en los trabajadores técnicos de una empresa de servicios integrales de maquinaria pesada, y si el engagement desempeña el papel de mediador en esta relación. El muestreo fue de tipo no probabilístico dirigido que dependió de la disponibilidad de los participantes. La muestra quedó conformada por 164 trabajadores técnicos. Los datos se recolectaron con el Multifactor Leadership Questionnaire, el Cuestionario de Compromiso Organizacional y la Escala de Work Engagement. El análisis de datos se realizó con el coeficiente Rho de Spearman y los análisis de moderación y mediación en regresiones múltiples. Los resultados evidencian que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire están asociados positiva y significativamente con el compromiso organizacional de tipo afectivo, normativo y de continuidad; el estilo de liderazgo laissez faire pasivo-avoidante no se asocia con ninguno de los tipos de compromiso organizacional; el liderazgo de estilo transformacional y el estilo liderazgo transaccional predicen el compromiso organizacional de tipo normativo y de continuidad, respectivamente; el engagement predice el compromiso organizacional de la población de técnicos en sus tres tipos, de manera consistente; los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire no predicen el engagement; y, el engagement media la relación

entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de tipo normativo.

Lozano (2015), en *Docentes universitarios: una mirada desde la autoeficacia general y el engagement laboral*, reportó una investigación cualitativa y diseño fenomenológico realizado para comprender cómo se presenta la autoeficacia general y el engagement laboral en docentes de la carrera de psicología en una universidad particular de Lima Metropolitana. Para alcanzar dicho objetivo, se trabajó con el tipo de muestra caso-tipo, se realizaron entrevistas a siete docentes seleccionados con el método de muestra de bola de nieve: tres mujeres y cuatro varones. La recolección de información se hizo con una guía semi-estructurada que preveía para la variable autoeficacia general los indicadores organización y ejecución de recursos, cantidad de recursos utilizados y comprensión de fracasos, y, para la variable engagement laboral los indicadores absorción, dedicación y vigor. Las conclusiones a las que se llegaron son que los docentes son autoeficaces pues evalúan sus capacidades cómo su entorno para poder alcanzar el objetivo, y que se encuentran engaged con su labor de docencia.

Bobadilla, Callata y Caro (2015), en *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*, se plantearon el objetivo de determinar si los tipos de cultura organizacional predicen el engagement laboral, y si la orientación cultural individualismo-colectivismo de las personas podría explicar las diferencias en las relaciones entre los tipos de la cultura organizacional y el engagement laboral. Diseñaron un estudio de tipo cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional, tomando como punto de partida la elaboración de un análisis explicativo de regresiones múltiples, basado en el modelo de engagement sobre la teoría de demanda y recursos laborales de Demerouti, en el modelo de cultura organizacional de Denison, y en el modelo de dimensiones culturales de Dorfman y Howell. Los hallazgos demuestran que

existen dos tipos de cultura organizacional que predicen el engagement laboral. Las culturas organizacionales Misión e Involucramiento explican de manera significativa y positiva el engagement laboral de los colaboradores de la muestra. Adicionalmente, solo las personas con una orientación cultural individualista explican las diferencias en las relaciones entre la cultura organización misión y engagement. Además, se encontró que la variable idioma es un factor importante por considerar.

Guarniz (2014), en *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*, realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional con 103 docentes de Medicina con edades comprendidas entre 30 a 55 años, que enseñaban en el semestre I del 2012. La evaluación del nivel de satisfacción indicó que en el factor satisfacción por la institución los docentes tuvieron un calificativo de bueno, que se repitió en los factores remuneración y condición laboral, mientras en el factor tensión laboral tuvieron el calificativo de regular. En general, el nivel de satisfacción laboral de los docentes es bueno. El nivel del compromiso institucional de los docentes es moderado. Al examinar las dimensiones del compromiso, se halla: la afectiva con una fuerte correlación con el docente y no necesariamente el grupo de docente con tiempo de trabajo de 7 a 10 años en la universidad; mientras las áreas normativa, calculada y global solo una presentación moderada en el compromiso por la sede laboral. El análisis de regresión simple entre satisfacción laboral y desempeño docente reporta una correlación positiva y significativa entre estas variables; sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente, lo que sugiere que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño. Se concluye que existe influencia positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, pero no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso

institucional y el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

2.1.2 Antecedentes internacionales.

Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson y Rojas (2017), en *Relación entre compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: la mediación del engagement*, reportaron un estudio cuyo objetivo fue explorar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida, así como determinar si el engagement actúa como facilitador. Se propuso que las dimensiones afectiva y normativa del compromiso tendrían una relación significativa con la satisfacción con la vida a través del engagement. Para poner a prueba este planteamiento se recogieron datos de una muestra de 305 trabajadores españoles seleccionados aleatoriamente por conveniencia y residentes en Madrid, con una media de edad de 42 años, que ocupaban distintos puestos en la jerarquía de la empresa, y que laboraba en el sector privado (72,8%), público (25,2%) y mixto (2%). Se utilizaron el Cuestionario de Atributos de la Organización, la Escala de Utrecht para el Engagement, y la Escala de Satisfacción con la Vida. El análisis de los datos se hizo con la técnica de ecuaciones estructurales, encontrando que la dimensión afectiva del compromiso es la que más se relaciona con la satisfacción con la vida; esta relación es mediada por el engagement, específicamente por el vigor o energía experimentada en el trabajo.

Villar (2015), en *Condiciones de trabajo y calidad de la vida laboral en profesionales de la salud: el papel moderador de la resiliencia y la autoeficacia sobre el síndrome de burnout y el engagement*, investigó el efecto modulador que podría tener la resiliencia y la autoeficacia en el burnout y el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral. La población del estudio estuvo constituida por la totalidad del personal sanitario que trabajaba en los Hospitales Universitarios Virgen del Rocío de Sevilla, de la

que, mediante un muestreo aleatorio accidental por cuotas por sexo y profesión, se obtuvo la muestra de 347 profesionales de la salud (74.3% mujeres, y 25.7% hombres). Se utilizaron los siguientes instrumentos: la Escala de Calidad de Vida Relacionada con el Trabajo, el Inventario de Riesgos Psicosociales en la Administración Pública, la Escala de Resiliencia, la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), la Escala de Evaluación del Burnout, la Escala de Evaluación del Vigor y la Escala de Autoeficacia Profesional. Los análisis de regresión efectuados no confirmaron el efecto moderador de la autoeficacia, pero sí el efecto de la resiliencia. No se encontraron diferencias importantes entre sexos para las variables estudiadas. En cuanto a los grupos profesionales, los auxiliares son los que mayor calidad de vida presentan, seguidos por los enfermeros y por último los médicos. Las principales implicaciones teóricas y prácticas de estos resultados son: la autoeficacia y sobre todo la resiliencia predicen gran parte de la varianza del burnout, engagement y de la calidad de vida laboral; la resiliencia ejerce un efecto indirecto en la calidad de vida laboral a través de la promoción del engagement y la amortiguación del burnout; la resiliencia es una característica de las personas que tiene un efecto generalizado; y las variables derivadas de los modelos salutogénicos, entre ellas la resiliencia, pueden ejercer un efecto protector sobre la salud y la calidad de vida laboral entre colectivos expuestos a un importante estrés laboral.

Marsollier (2015), en *El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva*, tiene como finalidad indagar sobre diversas variables psicosociales y organizacionales ligadas al compromiso laboral. En este sentido, su objetivo es identificar los niveles de engagement del personal de apoyo académico de la Universidad Nacional de Cuyo (Mendoza, Argentina) y su vinculación con otros factores psicosociales, en especial los niveles de desgaste laboral o burnout. Trabajó con una muestra intencional de 69 empleados del staff de apoyo de la

mencionada universidad. El diseño metodológico combina técnicas cuantitativas destinadas a conocer los niveles de engagement del sector, con algunas técnicas cualitativas que permiten una aproximación a las expectativas y valoraciones que subyacen al compromiso laboral: para conocer los niveles de engagement se administró el UWES (Utrecht Work Engagement Scale), el Inventario Maslach de Burnout, la asociación libre de palabras y el diferencial semántico sobre “actitudes frente al trabajo”. Los resultados obtenidos permiten identificar valores elevados vinculados al vigor y dedicación en el trabajo, siendo más débiles los niveles de absorción en relación a la propia tarea. Por su parte, la instancia cualitativa se centra en valoraciones predominantemente positivas vinculadas al propio desempeño y a la universidad como contexto laboral.

Guilguiruca (2013), en *Liderazgo, bienestar psicológico y engagement en docentes de la ciudad de Iquique-Chile*, reportó un estudio donde examina la relación entre los estilos de liderazgo, el bienestar psicológico y el engagement en establecimientos educacionales municipales y particulares subvencionados de la ciudad mencionada. Se utilizó un diseño no experimental, selectivo de alcance correlacional en una muestra no probabilística por conveniencia, compuesta de 91 docentes de enseñanza básica (65,9% mujeres y 34,1%, hombres). Los principales resultados demuestran una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el engagement ($r = 0,47$), y el liderazgo transaccional y engagement ($r = 0,33$). Solo la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional correlaciona de forma positiva y significativa con el bienestar psicológico ($r = 0,21$). Los hallazgos permiten concluir que el liderazgo transformacional y transaccional serían un recurso laboral importante a considerar en la salud ocupacional de los docentes, lo que, a su vez, favorecería las buenas prácticas pedagógicas y exitosos resultados de aprendizaje.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Compromiso organizacional.

2.2.1.1 *Conceptualizaciones de compromiso organizacional.*

Según la prolija revisión teórica de Fuentes (2015, p, 79 y ss.), en los últimos años, muchos estudios han sido hechos respecto al compromiso. Según Mowday (1998) “hay una fuerte creencia que el compromiso es un importante concepto con considerable relevancia para los colaboradores y la organización”. Para los colaboradores, representa una relación positiva que puede dar más sentido a su vida; y para la organización, representa una oportunidad para mejorar su rendimiento.

Durante la evolución de los estudios, varios focos de compromiso fueron desarrollados, según Meyer y Herscovitch (2001):

- General: son los conceptos que de una forma amplia describen la relación de un individuo con una actividad, una creencia o una fuerza que dirige su comportamiento.
- Compromiso organizacional: una forma de relación entre los colaboradores con las organizaciones, promovida por medio de contratos psicológicos o la identificación y el involucramiento del individuo con una organización específica.
- Compromiso con el trabajo: relacionado directamente al sentimiento de apego que tiene el individuo con su trabajo.
- Compromiso con la carrera o con la ocupación: la actitud del individuo en relación a su profesión o vocación y su motivación para trabajar en el puesto elegido.
- Compromiso con las metas: se refiere al alcance de las metas y las recompensas esperadas.

- Compromiso con los cambios organizacionales: vínculos psicológicos que demandan la acción juzgada necesaria para el éxito de los cambios de la organización.
- Compromiso con la estrategia: es caracterizada por la espontaneidad del individuo de alcanzar la culminación de la estrategia.

2.2.1.2 Líneas de investigación de compromiso organizacional.

Multidimensional y unidimensional.

El compromiso organizacional ha sido modelizado de forma multidimensional y unidimensional. La mayoría de los estudios contemplados en una revisión de meta análisis consideran el compromiso organizacional como un modelo unidimensional (Meyer, Irving y Allen, 1998). En estos modelos, el componente afectivo – Actitudinal Organizational Commitment (AOC) – relacionado al involucramiento e identificación del individuo con la organización es uno de lo más estudiados (Riketta, 2002). Además, el modelo unidimensional presenta limitaciones una vez que contempla solo uno de los componentes del compromiso.

Mowday (1998), planteó que reconocer que hay más de una dimensión en el constructo es un importante avance para la comprensión del compromiso organizacional. Meyer, Irving y Allen (2002), defendieron que actualmente así es aceptado en el grueso de las investigaciones realizadas. Así, para esta investigación es importante considerar el modelo multidimensional con la finalidad de contemplar más factores de involucración del individuo con la organización.

El modelo multidimensional tiene discordancias de acuerdo a Meyer y Herscovitch (2001). El origen de estas discordancias está: a) en la evidencia empírica, b) en las diferencias entre los conceptos unidimensionales, encontrados en un primer momento, c) en los estudios hechos en un contexto teórico, o d) en la combinación de todos ellos. Entre

los modelos multidimensionales relacionados con el compromiso organizacional se destacan los que están en la tabla siguiente:

Tabla 1.

Modelos multidimensionales del compromiso organizacional

Autor	Modelo
Angle y Perry (1981)	Compromiso de valor: relacionado al alcance de las metas de la organización. Compromiso para quedarse: mantenerse como miembro de la organización.
O'Reilly y Chatman (1986)	Incentivos: relacionado a las recompensas externas, financieras. Identificación: deseo de filiación a la organización. Internalización: coherencia entre los valores del individuo y la organización.
Penley y Gould (1988)	Moral: identificación y aceptación de las metas de la organización. Calculativo: las recompensas financieras recibidas de la organización. Alienativo: cuando el individuo siente que tiene una deuda con la organización.
Meyer y Schoorman (1992)	Valor: acepta y acredita en los valores y metas de la organización y manifiesta un esfuerzo en relación a la organización. Continuidad: deseo de continuar siendo un miembro de la organización.
Jaros et al.(1993)	Afectivo: un sentimiento (de lealtad, afecto, apego o placer) de relación a la organización Continuidad: relacionado a los costes de salida de la organización. Moral: el compromiso con las metas, valores y misión de la organización.
Meyer y Herscovitch (2001)	Afectivo: identificación e involucramiento con la organización. Continuidad: costes relacionados a la salida de la organización. Normativo: obligación en permanecer en la organización.
Bergman (2006)	Compromiso moral: sentimiento de obligación de los empleados

Fuente: Fuentes, 2015.

Según Meyer y Herscovitch (2001) existen algunas similitudes en relación a los modelos multidimensionales, que pueden ser caracterizadas como sigue:

- el componente afectivo, que comprende el deseo de permanecer en la organización;
- el componente financiero, relacionado a los costes de salida de la organización; y,
- el componente moral, relacionado al sentimiento de obligación de permanecer en la organización.

El modelo de Allen y Meyer, es considerado como uno de los más completos para hacer los análisis referentes al compromiso organizacional. Este modelo está compuesto por los componentes afectivo, instrumental y normativo (Meyer y Allen, 1997).

Según Meyer y Allen (1997) el compromiso afectivo está relacionado con el deseo de permanecer en la organización y se caracteriza por tener una asociación afectivo/emocional. Así, el colaborador apreciará el hecho de que es un miembro de la organización.

El compromiso instrumental está relacionado con los costes de salida de la organización y es construido sobre una base de relaciones de valor de alternativas de trabajo e inversiones que necesitan ser hechas.

El sentimiento de obligación de permanecer en la organización está relacionado con el compromiso normativo, construido a partir de normas y expectativas de los colaboradores al respecto de la organización.

El modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1997)

Siendo la aproximación de Meyer y Allen la que más investigación ha generado, la que mayor soporte empírico ha recibido y la más ampliamente aceptada en nuestros días, aún quedan algunas cuestiones por resolver. Según Mahanta, (2012), pese a que son indiscutibles los avances conceptuales en la explicación del compromiso, parece necesaria una explicación más articulada del constructor y de sus tres dimensiones.

El modelo de Allen y Meyer será descrito a continuación conforme los siguientes aspectos: los antecedentes del modelo y las consecuencias.

Los antecedentes del compromiso

Por antecedentes se entiende todas las acciones desarrolladas por la organización por medio de prácticas o políticas y características del individuo que pueden influenciar en el aumento o la disminución del compromiso.

Meyer y Allen (1997) identificaron como antecedentes del compromiso organizacional: a) las experiencias del colaborador con el resultado del trabajo, con las relaciones de trabajo, con su participación en la organización, con los beneficios recibidos y la justicia; b) la descripción de la función relacionada a cuestiones de ambigüedad, conflictos y sobrecarga de trabajo; y c) los contratos psicológicos compuestos por relaciones de cambios económicos y sociales.

La investigación desarrollada por Meyer, (2002) demostró a que los antecedentes que tienen correlación con los componentes de compromiso organizacional son:

- Variables demográficas: en general tienen una correlación muy baja en relación a los componentes, la excepción se encuentra en la edad y en el nivel jerárquico de la organización que posee una correlación positiva.
- Experiencias en el trabajo: una correlación fuerte con el componente afectivo.
- Alternativas y variables de inversión: presentan relaciones con el componente afectivo y normativo, a pesar de contrariar algunos estudios que encontraron también resultados con el componente instrumental.

Por otra parte, Meyer, Irving y Allen (1998) identificaron una fuerte relación de las experiencias agradables en el trabajo con el compromiso afectivo y normativo. Las variables que describen las experiencias en el trabajo están divididas en tres grupos: a) confort y seguridad; b) competencia y crecimiento; y, c) estatus e independencia. La tabla 2 presenta los ítems contemplados en cada uno de los grupos.

Tabla 2.*Ítems relacionados a las experiencias de trabajo*

Grupo	Ítems	Correlación
Confort y seguridad	Permite una rutina regular en el lugar y tiempo de trabajo.	
	Proporciona seguridad en el trabajo. Tiene reglas y procedimientos claros.	
	Proporciona actividades de placer fuera del local de trabajo.	
	Proporciona condiciones de trabajo confortables.	Afectivo: positiva
	Solicita encuentros y habla con varios individuos.	
	Es intelectualmente estimulante. Solicita originalidad y creatividad.	Normativo: positiva
	Hace una contribución social para el trabajo realizado por el colaborador.	Instrumental: Positiva
	Satisface la cultura y los intereses estéticos. Alienta el continuo desarrollo de los conocimientos y habilidades de los colaboradores.	Afectivo: positiva
	Permite el desarrollo del método de trabajo propio del colaborador.	Normativo: positiva
	Proporciona un sentimiento de acompañamiento.	
Proporciona cambios y variaciones en las obligaciones y las actividades.		
Permite el crecimiento dentro de la organización.		
Competencia y crecimiento	Proporciona oportunidades para ganar más. Solicita la supervisión de otros.	Afectivo: positiva
	Permite trabajos independientes.	
	Respeto al colaborador frente a las otras personas.	Normativo: positiva
	Solicita trabajos en problemas de mucha importancia para la organización.	Instrumental: negativa
	Proporciona responsabilidad para asumir riesgos en la organización.	

Fuente: Adaptado por Fuentes (2015) de Meyer, Irving y Allen, 1998.

Las consecuencias del compromiso

Las consecuencias son los resultados esperados de individuos comprometidos reflejados en actitudes, comportamientos o acciones que tienen una relación directa o indirecta en el rendimiento organizacional.

Las consecuencias citadas por Meyer y Allen (1997) están asociadas: a) a la preservación del empleo, reflejada por reducción de turnover o intenciones de turnover; b)

al comportamiento productivo, por medio de asiduidad, desempeño y ciudadanía; c) al bienestar del colaborador, manifestada por la salud física y psicológica, y; d) por el progreso en la carrera.

En un estudio hecho por Meyer (2002), para validar el constructo presentado por Meyer y Allen (1990,1997), fueron encontrados los siguientes resultados en lo que se refiere a las consecuencias del compromiso organizacional:

- Turnover e intención de turnover: una correlación negativa con los tres componentes (afectivo, instrumental y normativo).
- Ausentismo: tiene correlación negativa con el componente afectivo.
- Rendimiento en el trabajo: tiene una correlación positiva con el componente afectivo y normativo y una correlación negativa con el componente instrumental.
- Comportamiento del colaborador frente a sus obligaciones y derechos: tiene una correlación positiva con el componente afectivo y normativo y una correlación próxima a cero en el componente instrumental.
- Estrés y conflictos en la relación familia/trabajo: El componente afectivo tiene una correlación negativa con los dos, en contrapartida el componente instrumental tiene correlación positiva con ellos. Con el componente normativo la correlación fue cercana a cero.

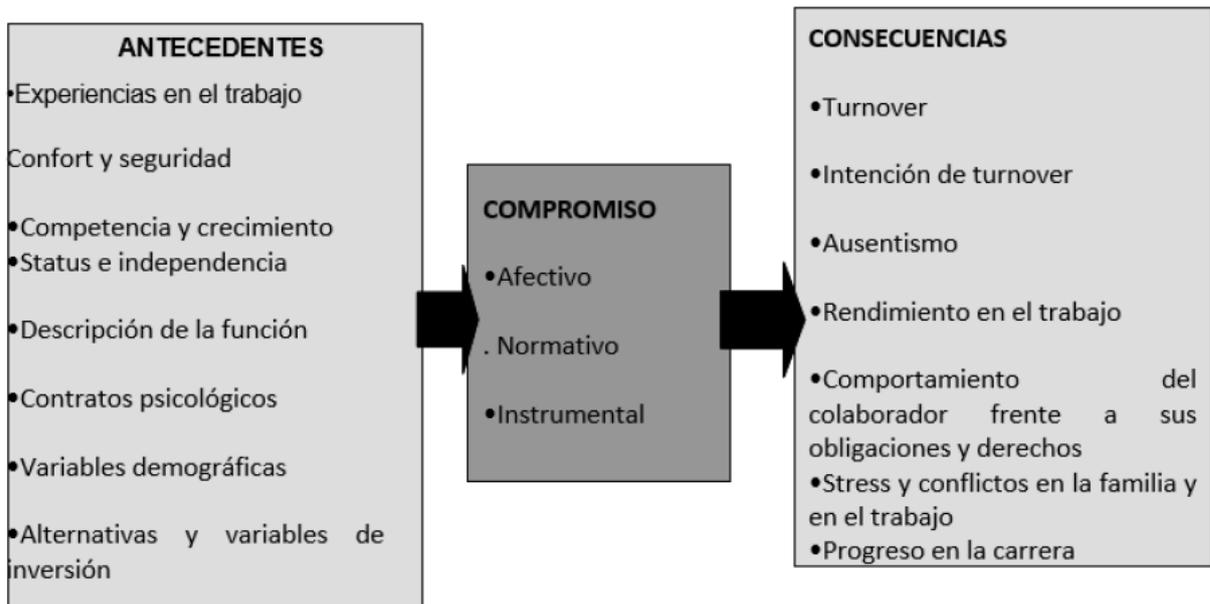


Figura 1. Antecedentes y Consecuencias del Compromiso Organizacional

Fuente: Fuentes (2015).

2.2.2 Compromiso con el trabajo.

2.2.2.1 Itinerario de la conceptualización.

Según el notable trabajo teórico de Corso (2013, p. 27 y ss.), el primer académico en tratar del compromiso con el trabajo o engagement fue Khan (1990), quien propuso el término engagement personal para describir aquellos momentos puntuales en el desempeño de un rol, momentos en los cuáles una persona se implica en su trabajo, se expresa o utiliza su individualidad para realizar las actividades inherentes a su rol. Describió el engagement personal como “...el aprovechamiento de los miembros de la organización de los roles de su trabajo; en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”. De esta manera, los empleados con ilusión por el trabajo (engaged) ponen mucho empeño porque se identifican con él. En esta dirección, existe una relación dinámica y dialéctica entre la persona que dirige su energía personal (física, cognitiva,

emocional y mental) a su rol laboral, y por otro lado, con el rol laboral que permite que esta persona se exprese. Khan distingue entre el concepto de engagement y presencia psicológica. Las personas con ilusión por el trabajo se sienten y están atentas, integradas y centradas en desempeñar su rol laboral. A su vez, el engagement puede producir resultados positivos, tanto a nivel personal (crecimiento y desarrollo personal) como a nivel organizacional (calidad del desempeño).

Posteriormente, Maslach y Leiter (1997) propusieron el término engagement como la antítesis del burnout. Según estos autores, la experiencia laboral se presenta como un continuo que va de las experiencias negativas del burnout a las experiencias positivas del engagement. El engagement se caracteriza por energía, implicación y eficacia, exactamente las dimensiones opuestas del burnout. En el caso de burnout, la energía se convierte en agotamiento, la implicación en cinismo y la eficacia en ineficacia. Por consiguiente, el engagement se evalúa con el mismo instrumento que se utiliza para el burnout, sólo que en este caso la interpretación de los resultados será inversa.

Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) presentaron una visión alternativa: el engagement como un concepto independiente, pero correlacionado negativamente con el burnout. Consecuentemente, el engagement tiene una definición propia, que se mide con un instrumento especialmente diseñado para medir este constructo. Definen engagement como "...un estado mental positivo de plenitud, relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular". Si bien ambas posiciones coinciden en señalar el engagement como un estado mental positivo, pleno, relacionado con el trabajo; ambas discrepan en las dimensiones que caracterizan al

engagement, concretamente en la tercera dimensión (eficacia vs. concentración u absorción).

Un concepto similar al de engagement, en el sentido de que es opuesto al de burnout, pero con unas consideraciones teóricas diferentes es el de vigor propuesto por Shirom (2004). Éste definió el término vigor para referirse a los sentimientos personales de que se posee la fuerza física, la energía emocional y la vitalidad cognitiva, un conjunto de estados afectivos interrelacionados que se experimentan en el trabajo. Shirom distingue vigor de engagement, en que el vigor es un afecto positivo más próximo a un estado de ánimo, relacionado con el contexto laboral y que está dirigido hacia un objetivo o que se focaliza en una conducta. No debe confundirse este concepto con la dimensión de engagement, llamada también vigor, propuesta por Schaufeli et al. (2002).

2.2.2.2 Dimensiones del engagement.

El enfoque de referencia para discernir las dimensiones del engagement será el de Schaufeli et al. (2002). Según este modelo el engagement está formado por tres dimensiones, vigor, dedicación e implicación, a veces llamado absorción o concentración. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y de resistencia mental en el trabajo, y por la voluntad de invertir esfuerzo en la realización de las tareas y de persistir pese a que se enfrenten dificultades (Schaufeli y Bakker, 2010). La dedicación se refiere a una alta implicación laboral unida a la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Y finalmente, la absorción se refiere a estar plenamente concentrado y felizmente absorto en el trabajo, a la sensación de que el tiempo pasa rápido y de que uno tiene dificultades con uno mismo para separarse del trabajo debido a las fuertes dosis de gratificación y concentración experimentadas en el mismo.

Se han hecho analogías entre la absorción y el flow (proceso de flujo). El flow es un estado psicológico de experiencia y disfrute óptimos, que se caracteriza por la atención focalizada, la claridad de pensamiento, la unión mente-cuerpo, control total, pérdida de la auto-conciencia y de la noción del tiempo y disfrute intrínseco en la actividad (Csikszentmihalyi, 1990; citado por Salanova et al., 2006). El concepto de absorción estaría muy próximo al constructo de flow. Bakker aplicó el concepto de flow a la situación laboral, y lo definió como una experiencia superior a corto plazo, que se caracteriza por absorción, disfrute en la actividad laboral y motivación intrínseca. A diferencia de la absorción, el flow es un concepto que incluye más aspectos y que se refiere a una experiencia particular, concreta y temporalmente determinada. La absorción es, más bien, un estado mental más persistente que no está limitado temporalmente a una experiencia concreta (Salanova et al., 2006).

En síntesis, los empleados con ilusión por el trabajo tienen altos niveles de energía (vigor), están motivados por su trabajo (dedicación) y están frecuentemente tan “absorbidos” (concentración) por sus actividades laborales que para ellos “el tiempo vuela”.

2.2.2.3 Relaciones entre Burnout y Engagement.

Teóricamente la relación entre las dimensiones de burnout y engagement también sería opuesta. De este modo, vigor sería la dimensión opuesta a agotamiento y dedicación, la opuesta a despersonalización. Según este razonamiento, la dimensión bipolar formada por los constructos agotamiento-vigor recibe el nombre de energía, y la dimensión bipolar formada por los constructos dedicación-despersonalización, el nombre de identificación.

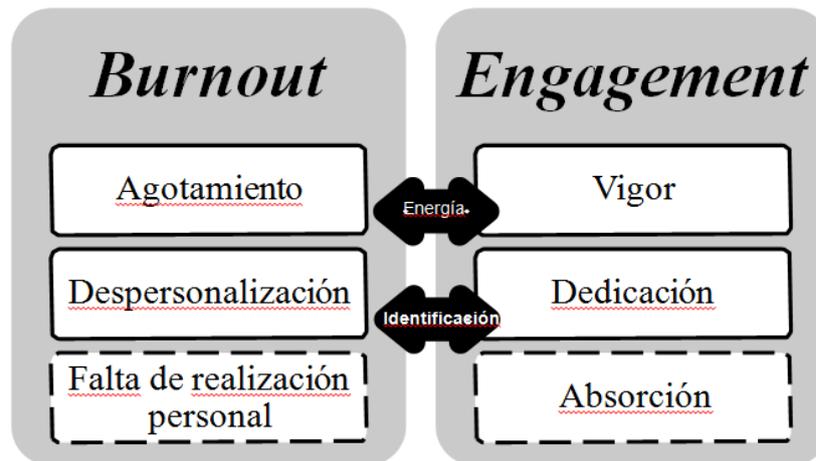


Figura 2. Relación entre Burnout y Engagement (Corso, 2013).

2.2.2.4 Distinciones entre engagement y otros constructos afines.

El engagement tiene un valor añadido que va más allá de algunos conceptos que se han planteado en la psicología organizacional. Tales conceptos mantienen elementos comunes con engagement; pero no son, en modo alguno, equivalentes.

Engagement e implicación laboral

La implicación laboral entendida como el grado en el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o como la internalización de los valores asociados con la bondad del trabajo (Lodahl y Kejner, 1965), se asemeja a la dimensión opuesta a la despersonalización. No obstante, como se ha expuesto anteriormente el engagement presenta más facetas que la mera implicación.

Engagement y compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un estado psicológico de apego e identificación, pero a diferencia de la implicación laboral es una fuerza que se da entre el individuo y la organización. El engagement se refiere a estar comprometido con el rol del trabajo o con el trabajo en sí mismo.

Engagement y satisfacción laboral

El engagement se distingue de la satisfacción laboral en que el engagement está asociado con un estado de mayor activación positiva (entusiasmo, atención, emoción, alegría) en el trabajo; en tanto que, la satisfacción laboral se refiere al afecto hacia el trabajo y está más asociado con la sensación de saciedad (satisfacción, calma, serenidad, relajación) que con la de activación.

Engagement y adicción al trabajo

Existen algunas similitudes entre las personas adictas al trabajo y las que tienen ilusión por él. En ambos casos, las personas trabajan durante largas horas (vigor), están implicadas en el trabajo (dedicación) y están absortas en su trabajo (absorción); sin embargo, en el caso de adicción al trabajo hay un componente adicional que es la compulsión. Los adictos al trabajo están obsesionados con él, son reacios a desengancharse de él y de manera frecuente y persistente piensan en el trabajo aun cuando no están en él.

2.2.2.5 Recursos laborales y engagement.

Los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, sociales u organizacionales del trabajo que reducen las demandas laborales y sus consabidos costos fisiológicos y psicológicos; ayudan en la consecución de unos objetivos laborales; y/o estimulan el crecimiento y desarrollo personal y el aprendizaje (Schaufeli, Bakker y Van Rhenen, 2009). Los recursos varían en función de la organización. Los recursos laborales más importantes son las oportunidades de desarrollo, el desarrollo de habilidades, la retroalimentación sobre el desempeño del trabajador, la autonomía, el liderazgo transformacional, la justicia, y el apoyo social de los supervisores y colegas (Schaufeli, 2012). Según las evidencias empíricas, los recursos laborales como el apoyo social de los compañeros y supervisores, el feedback o retroalimentación sobre el desempeño, las

diferentes habilidades, la autonomía y las oportunidades de aprendizaje están asociadas positivamente con el engagement (Halbesleben, Schaufeli y Salanova, 2007). Asimismo,

Schaufeli y Bakker (2004) encontraron evidencias de las relaciones positivas entre tres recursos laborales (feedback sobre el desempeño, apoyo social y entrenamiento de los supervisores) y engagement (vigor, dedicación y absorción) en cuatro muestras diferentes de empleados holandeses. Utilizaron modelos de ecuaciones estructurales para demostrar que los recursos laborales (y no las demandas laborales) predecían exclusivamente engagement, y que el engagement era un mediador en las relaciones entre recursos laborales y las intenciones de abandonar la empresa y la rotación de personal.

Por otra parte, Hakanen, Bakker y Schaufeli. (2006) con una muestra de profesores finlandeses (n= 2038) demostraron utilizando modelos de ecuaciones estructurales que el engagement era mediador entre los efectos de los recursos laborales y el compromiso organizacional. Entre los recursos encontraron que el control laboral, la información, el apoyo de los supervisores, el clima innovador y el ambiente social estaban todos positivamente asociados con el engagement. A su vez, Koyuncu et al. (2006) estudiaron los antecedentes y consecuencias del engagement en una muestra de mujeres gerentes profesionales (N=286) contratadas por un gran banco turco. Los resultados demostraron que las experiencias en la vida laboral, especialmente control, gratificaciones, reconocimiento y encaje de competencias al puesto (value fit) eran predictores de las tres dimensiones del engagement.

2.2.2.6 Recursos personales y engagement.

Los trabajadores con engagement parecen tener recursos personales como el optimismo, la autoeficacia, la autoestima, la resiliencia y un estilo activo de afrontamiento

que les ayuda a controlar y causar impacto en su ambiente de trabajo y a conseguir de manera exitosa sus objetivos.

Entre los estudios que relacionan los recursos personales con el engagement se encuentra el de Wiese, Rothman y Storm (2003). Estos autores realizaron una investigación transversal con una muestra de 1910 oficiales de policía sudafricanos y encontraron que los policías que tenían ilusión por el trabajo utilizaban un estilo de afrontamiento activo, una estrategia centrada en el problema, tomando medidas activas en su intento por reorganizar, reducir o apartarse de los estresores. Asimismo, Xanthopoulou et al. (2007) en un estudio con técnicos altamente cualificados holandeses, estudiaron el papel de tres recursos personales (autoeficacia, autoestima basada en la organización y optimismo) para predecir el engagement. Los resultados demostraron que los empleados que eran altamente autoeficaces, creían que eran capaces de satisfacer las demandas que enfrentaban en una amplia variedad de contextos. Más aún, los trabajadores con ilusión por el trabajo tenían la tendencia a creer que ellos iban a tener buenos resultados en la vida (optimismo) y que podían satisfacer sus necesidades participando en diferentes roles dentro de la organización.

2.3 Definición de términos básicos

Compromiso organizacional. - Refiere la actitud que une al individuo a su organización y disminuye su intención de abandonarla (Allen y Meyer, 1990; en Polo, Fernández, Bergsted, Ferguson, y Rojas, 2017).

Compromiso afectivo. - Refleja el apego emocional, la identificación y la implicación con la organización.

Compromiso normativo. - Tiene que ver con el sentido de lealtad, responsabilidad, incluso obligación con la organización.

Compromiso de costes. - Tiene que ver con los recursos invertidos en la organización (tiempo y esfuerzo) que incrementan los costes de dejarla.

Compromiso de alternativas. - Necesidad de permanecer en la organización debido a la percepción de escasez de alternativas laborales.

Compromiso con el trabajo. - Se trata de una variable individual (no organizacional) y es definida como “una presencia psicológica en el rol. Incluye la atención, absorción y energía de la persona dirigida hacia las tareas laborales” (Rothbard y Patil, 2012; en Lupano, de la Iglesia, Castro & Fernández, 2017).

Energía. - Consiste en un componente físico que puede ser dirigido a la tarea.

Absorción. - Se refiere a la capacidad de aplicar los recursos motivacionales con intensidad.

Atención. - refiere a los recursos motivacionales que una persona puede aplicar a una determinada tarea.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

HG: El compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana durante el año 2018.

3.1.2 Hipótesis específicas.

HE1: El compromiso afectivo se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

HE2. El compromiso normativo se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

HE3. El compromiso de costes se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes en las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

HE4. El compromiso de alternativas se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes en las Instituciones Educativas Públicas

“Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

3.2 Variables

3.2.1 Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual. - Refiere la actitud que une al individuo a su organización y disminuye su intención de abandonarla (Allen y Meyer, 1990; en Polo, Fernández, Bergsted, Ferguson, y Rojas, 2017)

3.2.2 Variable 2: Compromiso con el trabajo

Definición conceptual. -Se trata de una variable individual (no organizacional) y es definida como “una presencia psicológica en el rol. Incluye la atención, absorción y energía de la persona dirigidas hacia las tareas laborales” (Rothbard y Patil, 2012; en Lupano, de la Iglesia, Castro & Fernández, 2017).

3.3 Operacionalización de las Variables

(Ver tabla 3).

Tabla 3

Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> – Identificación con objetivos y valores – Contribución para alcanzar metas y objetivos
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> – Desear ser parte de la organización – Sentimientos de obligación – Sentimientos de deuda
	Compromiso de Costos	<ul style="list-style-type: none"> – Recursos invertidos en relación a dejar la organización
	Compromiso de Alternativas	<ul style="list-style-type: none"> – Percepción de escasez de alternativas laborales

Fuente: Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson, y Rojas (2017).

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable 2: Compromiso con el Trabajo	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> – Altos niveles de energía y resistencia en el trabajo – Deseo de invertir esfuerzo en el trabajo
	Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> – Alta implicación laboral – Sentimiento de significación, entusiasmo y orgullo por el trabajo
	Concentración	<ul style="list-style-type: none"> – Atención total en el trabajo – Experimentación del disfrute – Dificultades de desconectarse

Fuente: Lupano, de la Iglesia, Castro & Fernández, 2017.

Capítulo IV

Metodología

4.1 Enfoque de investigación

La investigación se llevó a cabo con el enfoque cuantitativo ya que se ha construido la problemática de investigación en función de variables como compromiso organizacional y compromiso con el trabajo, se midieron las variables mencionadas mediante pruebas dotadas de validez y confiabilidad, que evalúan las respuestas de los sujetos muestrales con escalas numéricas, se determinó el perfil descriptivo de cada variable con técnicas estadísticas, y luego busco encontrar una probable correlación entre las mismas, de acuerdo a procedimientos estadísticos, los cuales establecieron la intensidad y el sentido o dirección de dicha correlación así como la generalización de los resultados (Hernández et al., 2014).

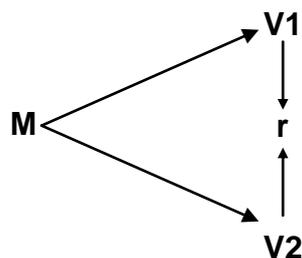
4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación según los términos de la problemática planteada es descriptivo-correlacional. Lo primero dado que con la aplicación de la escala de estanoes se elaboró los niveles cualitativos de cada variable, y lo segundo porque con un coeficiente de correlación determinado se logró el grado de relación entre las variables compromiso organizacional y compromiso con el trabajo.

4.3 Diseño de investigación

El diseño adoptado es el transversal – no experimental ya que la colecta de datos sobre ambas variables o la medición de estas se realizaron en un solo corte de tiempo.

Está representado de la siguiente manera:



Donde:

M : Muestra de profesoras

V1 : Compromiso organizacional

r : Relación entre ambas variables

V2 : Compromiso con el trabajo

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

Tabla 4

Población.

Institución Educativa	Docentes
Isabel La Católica	54
Teresa González de Fanning	62
Rosa Merino	50
Total	166

4.4.2 Muestra

Una vez establecida la población de estudio se procede a determinar el tamaño de la muestra. Para este efecto, se utilizó la fórmula que conjuga la amplitud del universo finito, el nivel de confianza de 95.5%, el error de estimación fijado en 5% y la desviación típica, siendo la siguiente:

$$n = \frac{4 \cdot N \cdot p \cdot q}{\epsilon^2 (N - 1) + 4 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

p y q : son las varianzas.

N : es el tamaño de la población.

n : es el tamaño de la muestra.

Aplicando:

n = 118 profesores

La determinación del tamaño general de la muestra, empero, satisface parcialmente la cuestión de la muestra de estudio pues al portar ésta la característica de ser estratificada por categoría Institución Educativa, se hace indispensable además de establecer el tamaño muestral, la especificación del volumen de cada estrato docente en la muestra de las respectivas instituciones educativas conformantes de la población de estudio, es decir, la afijación muestral.

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.5.1 Técnicas de colecta de datos.

En la investigación se usó las técnicas siguientes: análisis de contenido para la construcción del marco teórico y la elaboración de los resúmenes de los antecedentes empíricos nacionales e internacionales previos; y de los autoinformes, es decir de las informaciones reportadas por los propios participantes muestrales al cumplimentar tanto la Escala de Compromiso con el Trabajo (EACT) así como el Cuestionario de Atributos Organizacionales (CATO), para recabar datos en el trabajo de campo sobre las variables conformantes de la problemática de investigación.

4.5.2 Instrumentos de recolección de datos.

La descripción de los instrumentos de recolección de información para la investigación, es la siguiente:

4.5.2.1 *Ficha técnica de compromiso con el trabajo.*

- Nombre : Escala Argentina de Compromiso con el Trabajo
2. Autores : Lupano, de la Iglesia, Castro & Fernández.
3. Año : 2017
4. Administración : Individual y colectiva
5. Duración : 10 minutos aproximadamente
6. Objetivo : Evaluar los sentimientos que le provoca el trabajo a los individuos.
7. Tipo de ítems : Sumativos
8. Baremos : Percentiles.
9. Aspectos : El test está constituido por 11 ítems distribuidos en 3 áreas que a continuación se detallan:
- I. Energía, constituido por 4 ítems.
 - II. Atención, constituido por 3 ítems
 - III. Absorción, constituido por 4 ítems
10. Campo de Aplicación : Personas adultas de ocupaciones diversas.
11. Material : Hojas que contienen el protocolo de los enunciados así como los respectivos casilleros para las marcas de los participantes en cualquiera de las columnas que contienen las alternativas de respuestas graduales de frecuencia desde Completamente en desacuerdo (1) hasta Totalmente de acuerdo (5).

4.5.2.2 *Ficha técnica de compromiso organizacional.*

1. Nombre : Cuestionario de Atributos Organizacionales. Adaptación Hispana
2. Autores : Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson, y Rojas.
3. Año : 2017
4. Administración : Individual y colectiva
5. Duración : 15 minutos aproximadamente
6. Objetivo : Autoevaluación del compromiso organizacional multidimensional.
7. Tipo de ítems : Sumativos
8. Baremos : Percentiles.
9. Aspectos : El test está constituido por 20 ítems distribuidos en 4 áreas que a continuación se detallan:
 - I. Compromiso afectivo, constituido por 6 ítems.
 - II. Compromiso normativo, constituido por 6 ítems
 - III. Compromiso de Costos, constituido por 4 ítems
 - IV. Compromiso de Alternativas, constituido por 4 ítems
10. Campo de Aplicación : Personas mayores de 18 años.
11. Material : Hojas que contienen el protocolo de los enunciados así como los respectivos casilleros para las marcas de los participantes en cualquiera de las columnas que contienen las alternativas de respuestas graduales de frecuencia desde Nunca (1) hasta Siempre (7).

4.6 **Tratamiento estadístico**

Los datos recolectados fueron objeto de dos tipos de análisis: el análisis descriptivo y el análisis inferencial. El análisis descriptivo ha consistido en el diagnóstico del comportamiento de las variables en cuanto a su nivel de desarrollo para lo cual se ha

recorrido a la escala de estacionones a fin de categorizar dichos niveles que permitieron corroborar las hipótesis descriptivas formuladas respecto a cada variable, y, en segundo lugar, en la medición de las relaciones postuladas para las variables de la investigación, apelando al coeficiente de correlación, cuya dilucidación paramétrica o no paramétrica dependieron de la evaluación de la distribución de los datos mediante el test Kolmogorov-Smirnov. El análisis inferencial, por otra parte, consistió en la contratación de las hipótesis correlacionales con la tabla teórica del mismo estadístico seleccionado con el objeto de comprobar la significancia estadística de los resultados muestrales, que decidieron su respectiva generalización a la población.

4.7 Procedimiento

La administración de los instrumentos de recolección de información sobre compromiso organizacional y compromiso laboral se hizo ejecutando el siguiente procedimiento:

- Coordinación anticipada con los docentes de aula para que recibiesen las respectivas pruebas.
- Información a los profesores, que seleccionados aleatoriamente consintieron colaborar, sobre las instrucciones del caso para las pruebas a diligenciar.
- Recojo de las pruebas en los centros de trabajo de los profesores, y revisión preliminar de las mismas para detectar sesgos en ellas hasta alcanzar el tamaño de la muestra ($n = 118$)
- Las pruebas sirvieron de insumo para el análisis de la confiabilidad de los respectivos instrumentos aplicados. Después se llevó a cabo la categorización de las variables para el análisis descriptivo de las variables, y la contrastación de las hipótesis correlacionales de investigación con el estadístico correspondiente dictaminado por

los resultados de la aplicación del test Kolmogorov-Smirnov sobre la distribución de los datos.

Capítulo V

Resultados

5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez usualmente comprende tres tipos: contenido, criterio y constructo. Según la normatividad de la comunidad científica, cuando se administran o aplican instrumentos estandarizados para la colecta de datos, es mínimamente imprescindible replicar a la validez de contenido que le ha sido adjudicada por el o los constructores de la prueba respectiva. De acuerdo con esta prescripción para la práctica de investigación, se ha considerado reexaminar la validez de contenido de los instrumentos que midan el compromiso organizacional y el compromiso laboral.

La validez de contenido describe la idoneidad del muestreo de ítems o reactivos para la variable que se mide y se aplica a mediciones tanto de atributos emocionales o afectivos como cognitivos (Pollit y Hungler, 2005:401).

El procedimiento para la evaluación y documentación de la validez de contenido se realizó a través del juicio de expertos. A este respecto se consultó a especialistas vinculados académica y/o profesionalmente al campo de la psicología organizacional y gestión institucional, que acreditan solvencia teórica o experiencia en el campo del liderazgo y el compromiso organizacional, ya sea porque frecuentemente dictan asignaturas y/o han investigado la temática del compromiso organizacional y del compromiso laboral, o efectúan trabajos de consultoría, seleccionándose cinco (5) expertos respectivamente para la evaluación de la validez de contenido de cada variable.

A los jueces se les entregó un formato pidiéndosele que evaluaran los ítems de cada instrumento por separado y estos en su totalidad. Para este efecto, se les pidió que

emitieran su opinión sobre dos aspectos claves: si los reactivos o ítems son pertinentes y apropiados tanto para medir el compromiso organizacional como para medir el compromiso o engagement laboral, y si miden adecuadamente todas las dimensiones de cada instrumento.

Los jueces calificaron cada ítem en términos de acuerdo o desacuerdo, a los cuales se les asignó los valores de 1 y 0 respectivamente. Una vez recabada la información emitida por los jueces, se aplicó la prueba V de Aiken para determinar el índice de validez de contenido de cada instrumento.

La fórmula de la V de Aiken aplicada es la siguiente:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Dónde:

S = sumatoria de los valores dados por los jueces al ítem

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valores.

5.1.1 Validez de contenido.

5.1.1.1 Validez del Cuestionario de Atributos organizacionales.

En la tabla 5 se aprecia que el índice del coeficiente de Aiken para el instrumento que mide compromiso organizacional se sitúa en 0,80 para los 20 ítems. El índice obtenido asegura que el instrumento diseñado tiene aceptable validez de contenido.

Tabla 5

Acuerdos y desacuerdos de los jueces para la validación del cuestionario de atributos organizacionales mediante el coeficiente de validez de Aiken.

Item	Jueces					Total		V
	1	2	3	4	5	A	D	
1	A	A	A	A	D	4	1	0.80
2	A	A	D	A	A	4	1	0.80
3	A	A	D	A	A	4	1	0.80
4	A	A	A	D	A	4	1	0.80
5	A	A	A	D	A	4	1	0.80
6	A	A	D	A	A	4	1	0.80
7	A	A	A	D	A	4	1	0.80
8	A	D	A	A	A	4	1	0.80
9	D	A	A	A	A	4	1	0.80
10	A	A	A	A	D	4	1	0.80
11	A	A	A	D	A	4	1	0.80
12	A	A	D	A	A	4	1	0.80
13	D	A	A	A	A	4	1	0.80
14	A	A	A	D	A	4	1	0.80
15	A	D	A	A	A	4	1	0.80
16	A	A	D	A	A	4	1	0.80
17	D	A	A	A	A	4	1	0.80
18	A	D	A	A	A	4	1	0.80
19	A	A	D	A	A	4	1	0.80
20	A	A	A	D	A	4	1	0.80

5.1.1.2 Validez de la escala de compromiso con el trabajo.

Con respecto a la variable compromiso laboral, la respectiva opinión de los otros cinco expertos se observa en la tabla siguiente (ver tabla 6):

Tabla 6

Acuerdos y desacuerdos de los jueces para la validación de la escala de compromiso con el trabajo mediante el coeficiente de validez de Aiken.

Ítem	Jueces					Total		
	1	2	3	4	5	A	D	V
1	A	A	D	A	A	4	1	0.80
2	A	A	D	A	A	4	1	0.80
3	A	A	A	A	D	4	1	0.80
4	A	A	D	A	A	4	1	0.80
5	A	D	A	A	A	4	1	0.80
6	D	A	A	A	A	4	1	0.80
7	D	A	A	A	A	4	1	0.80
8	A	D	A	A	A	4	1	0.80
9	A	A	D	A	A	4	1	0.80
10	A	A	A	D	A	4	1	0.80
11	A	A	A	A	D	4	1	0.80

La fórmula de la V de Aiken aplicada es la siguiente:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Dónde:

S = sumatoria de los valores dados por los jueces al ítem

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valores.

Según puede apreciarse, el índice reportado por el coeficiente de Aiken para 11 ítems constitutivos de la prueba se ubica en: 0,80. Ello implica que también este instrumento de colecta de datos tiene una aceptable validez de contenido.

Estas características denotaban que ambos instrumentos podían ser administrados durante el trabajo de campo para la recolección de información ya que garantizaban que

los ítems constitutivos de los instrumentos tienen los dominios de los contenidos de las variables que se miden: compromiso organizacional y compromiso laboral.

5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de precisión o exactitud de la medida, en el sentido de que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. De acuerdo a George y Mallery, la confiabilidad se relaciona con el hecho de que el instrumento de medición produzca los mismos resultados cada vez que sea administrado a la misma persona y en las mismas circunstancias (1995; en Vallejo-Reyes, Mena, Lochbaum, Duclos-Bastías, Guerrero-Santana y Carrasco, 2018).

La estimación de la confiabilidad se ha efectuado con el Alfa de Cronbach, que es una estimación de consistencia interna que indica la magnitud de la covarianza de los ítems y en qué medida el constructo investigado está presente en los ítems (Oviedo & Campo-Arias, 2005; Morales, 1988; Cronbach, 1951; en Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Su elección entre otros métodos de evaluación de la confiabilidad, se debe a que los instrumentos tienen una escala de respuesta politómica. El coeficiente implica trabajar con los resultados de todas las pruebas incluyéndose en el análisis las respuestas individuales a cada ítem (Brown 1980). La fórmula del alfa de Cronbach es:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Donde

K: Número de ítems

S_i^2 : varianza muestral de cada ítem

ST²: varianza del total de puntaje de los ítems

George y Mallery (2003, p.231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach: si es >0,60 es cuestionable; si es >0,70 es aceptable; si es >0,80 es bueno; y si es >0,90 es excelente. Con estos criterios se ha evaluado los respectivos coeficientes de confiabilidad de los instrumentos de recolección de información utilizados.

5.1.2.1 Confiabilidad del Cuestionario de atributos organizacionales.

Tabla 7.

Análisis de Ítems y Confiabilidad de Compromiso Afectivo

Item	M	D. E.	Rítc
Item3	3,03	,792	,383
Item6	2,86	,899	,469
Item10	2,75	1,017	,448
Item12	2,74	,910	,311
Item16	2,95	,982	,357
Item19	3,05	,1,005	,491
Alfa de Cronbach = 0,75*			

* p < .05
N = 118

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0,75, lo que permite concluir que los ítems de dimensión compromiso afectivo presentan aceptable confiabilidad.

Tabla 8.*Análisis de ítems y confiabilidad de compromiso normativo*

Item	M	D. E.	Rite
Item2	3,08	1,586	,279
Item5	2,79	,950	,274
Item8	2,75	,845	,239
Item11	3,09	,995	,276
Item14	3,76	1,238	,283
Item17	3,81	1,324	,297

Alfa de Cronbach = 0,71*

* $p < ,05$
 N = 118

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0,71, lo que permite concluir que los ítems de dimensión compromiso normativo presentan aceptable confiabilidad.

Tabla 9.*Análisis de ítems y confiabilidad de compromiso de costes*

Item	M	D. E.	Rite
Item1	2,79	,885	,227
Item9	3,05	,895	,210
Item13	2,72	,857	,214
Item20	2,66	,821	,304

Alfa de Cronbach = 0,73*

* $p < ,05$
 N = 118

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a

0,73, lo que permite concluir que los ítems de la dimensión compromiso de costes presentan aceptable confiabilidad.

Tabla 10.

Análisis de ítems y confiabilidad de compromiso de alternativas

Item	M	D. E.	Ritc
Item4	2,69	1,058	,381
Item7	2,77	,855	,485
Item15	2,80	,822	,251
Item18	2,94	1,276	,395

Alfa de Cronbach = 0,71*

* $p < ,05$
N = 118

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0,71, lo que permite concluir que los ítems de la dimensión compromiso de alternativas presentan aceptable confiabilidad.

Tabla 11.

Análisis generalizado del cuestionario de atributos organizacionales

Escala	M	D. E.	Ritc
Compromiso afectivo	10,87	2,126	,629
Compromiso normativo	8,17	1,728	,616
Compromiso de costes	5,42	1,335	,530
Compromiso de alternativas	5,97	1,427	,581

Alfa de Cronbach = 0,78 *

* $p < ,05$
N = 118

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a

0,78, lo que permite concluir que el Cuestionario de Atributos Organizacionales presenta aceptable confiabilidad.

5.1.2.2 Confiabilidad de la escala de compromiso en el trabajo.

Tabla 12

Análisis de ítems y confiabilidad de energía.

Item	M	D. E.	r _{itc}
Item2	2,43	2,028	,306
Item6	2,07	2,072	,488
Item9	2,38	2,051	,393
Item10	2,56	2,264	,385

Alfa de Cronbach = 0,82*

* p < ,05
N = 118

Hay que mencionar que los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach asciende a 0,82, lo que permite concluir que la dimensión energía del compromiso laboral presenta buena confiabilidad.

Tabla 13.

Análisis de ítems y confiabilidad de atención.

Item	M	D. E.	R _{itc}
Item1	2,37	2,192	,233
Item8	1,81	1,916	,204
Item12	2,56	2,079	,258

Alfa de Cronbach = 0,83*

* p < ,05
N = 118

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la

confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach asciende a 0,83, lo que permite concluir que la dimensión atención del compromiso laboral presenta buena confiabilidad.

Tabla 14.

Análisis de ítems y confiabilidad de absorción.

Item	M	D. E.	Ritc
Item3	3,87	2,187	,337
Item5	4,22	1,945	,309
Item7	3,42	2,302	,367
Item11	3,67	2,032	,374

Alfa de Cronbach = 0,81*

* $p < ,05$
N = 118

Hay que mencionar que los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach asciende a 0,81, lo que permite concluir que la dimensión absorción del compromiso laboral presenta buena confiabilidad.

Tabla 15.

Análisis generalizado de la escala de compromiso con el trabajo.

Dimensiones	M	D. E.	Ritc
Energía	20,89	8,757	,204
Atención	20,75	5,887	,370
Absorción	27,50	7,361	,542

Alfa de Cronbach = 0,83 *

* $p < ,05$
N = 118

Los resultados observados en la tabla 15, permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes

entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach asciende a 0,83, lo que permite concluir que la escala de compromiso laboral presenta buena confiabilidad.

5.2 Presentación y análisis de los resultados

5.2.1 Análisis descriptivos de las variables.

A fin de presentar un análisis descriptivo de las variables se ha procedido a efectuar la categorización de éstas.

La categorización es generalmente definida como la conversión de una variable cuantitativa en cualitativa. La Escala de estacionones ayuda este proceso y es utilizada en el campo de la investigación para categorizar los sujetos de estudio en tres grupos. Es una técnica que permite conocer los intervalos (puntos de corte) en función de puntajes alcanzados en la medición de una variable, ya sea en forma global o por dimensiones o factores (Baltazar, 2013).

La fórmula es la siguiente:

$$a / b = x \pm (0,75) (DS)$$

Donde

a / b : Son los valores máximos o mínimos (para el intervalo).

x : Promedio de los puntajes

DS : Desviación Estándar

El planteamiento de estacionones deriva en una técnica de valoración que permite determinar los intervalos de la variable dentro de la Curva de Gauss, en función de una constante:

Pasos:

1. Se calcula la Media Aritmética

$$X = \frac{\sum x}{n}$$

2. Se calcula la Desviación Estándar

$$S = \sqrt{s_t^2}$$

3. Se ubica el puntaje máximo y mínimo en la prueba o cuestionario
4. Se establece valores para a y b

$$a = x_1 - (0,75) (S)$$

$$a = x_2 + (0,75) (S)$$

5.2.1.1 Niveles del Compromiso organizacional.

Aplicando la escala de estanones:

Media Aritmética : 58,1

Desviación Estándar : 10,9

Puntaje Máximo : 83

Puntaje Mínimo : 32

Procesando, tenemos:

$$a = 58.1 - 0,75 (10,9) = 49$$

$$b = 58.1 + 0,75 (10,9) = 66$$

Entonces, categorizando la variable compromiso organizacional tenemos:

Tabla 16

Escala de compromiso organizacional

Niveles	Intervalos
Alto	67 a 83
Medio	49 a 66
Bajo	32 a 48

Tabla 17*Compromiso organizacional.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	27,1
Medio	65	55,1
Alto	21	17,8
Total	118	100,0

De la tabla 17 se aprecia que, del total de docentes encuestados, el 27,1% considera que su compromiso organizacional es bajo; el 55,1% del total de encuestados opina que su compromiso organizacional es normal y el 17,8% considera que es alto su compromiso organizacional.

5.2.1.2 Niveles del Compromiso con el trabajo.

Aplicando la escala de estanonos:

Media Aritmética : 35,1

Desviación Estándar : 6.9

Puntaje Máximo : 46

Puntaje Mínimo : 19

Procesando, tenemos:

$$a = 35.1 - 0,75 (6,9) = 29$$

$$b = 35.1 + 0,75 (6,9) = 38$$

Entonces, categorizando la variable compromiso con el trabajo tenemos:

Tabla 18.*Escala de compromiso con el trabajo.*

Niveles	Intervalos
Alto	39 a 46
Medio	29 a 38
Bajo	19 a 28

Tabla 19.*Compromiso con el trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	30,5
Medio	55	46,6
Alto	27	22,9
Total	118	100,0

De la tabla 19 se aprecia que del total de docentes encuestados el 30,5% considera que su compromiso laboral es bajo; el 46,6% del total de encuestados opina que su compromiso laboral es normal y el 22,9% considera que es alto su compromiso laboral.

5.2.2 Evaluación de las hipótesis.

5.2.2.1 Test de Normalidad Kolmogorov – Smirnov.

Para poder aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas, es necesario comprobar si las variables en estudio tienen o no distribución normal.

La prueba de Kolmogorov - Smirnov es aplicada únicamente a variables continuas y calcula la distancia máxima entre la función de distribución empírica de la muestra seleccionada y la teoría, en este caso la normal. Esta prueba es aplicable cuando el número de datos son mayores que 50.

Para realizar la prueba de normalidad se ha tomado un nivel de confianza del 95%, si es que el nivel de significancia resulta menor que 0.05 entonces debe rechazarse la HO (Hipótesis nula), para la cual se planteó las siguientes hipótesis:

Ho: El conjunto de datos tiene una distribución normal.

Ha: El conjunto de datos no tiene una distribución normal.

Tabla 20.

Test de Bondad de ajuste a la curva normal de kolmogorov-smirnov de compromiso organizacional

Factores	M	D. E.	K-SZ	Sig
Compromiso afectivo	90,48	15,009	,078	,043
Compromiso normativo	50,40	9,155	,071	,045
Compromiso de costes	37,95	7,766	,110	,000
Compromiso de alternativas				

N= 118

Los resultados del análisis de la bondad de ajuste a la curva normal, fueron realizados a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (ver tabla 20), e indicaron que los puntajes del Cuestionario de Atributos Organizacionales alcanzan estadísticos K-S Z que son estadísticamente significativos, por lo que podemos concluir que no presentan una adecuada aproximación a la curva normal. Es por ello que se decide utilizar contrastes estadísticos no paramétricos en el análisis de los datos de la investigación (Siegel y Castellan, 1995).

Tabla 21.

Test de Bondad de ajuste a la curva normal de kolmogorov-smirnov de compromiso con el trabajo

Factores	M	D. E.	K-SZ	Sig.
Energía	20,79	8,757	,072	,038
Atención	10,75	5,887	,098	,003
Absorción	27,30	7,361	,071	,045

N= 118

Los resultados del análisis de la bondad de ajuste a la curva normal, fueron realizados a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (ver tabla 21), e indicaron que los puntajes de la Escala de Compromiso Laboral alcanzan estadísticos K-S Z que son estadísticamente significativos, por lo que podemos concluir que no presentan una adecuada aproximación a la curva normal. Es por ello que se decide utilizar contrastes estadísticos no paramétricos en el análisis de los datos de la investigación (Siegel y Castellan, 1995).

Coefficiente de correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho), es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

rS = coeficiente de correlación de Spearman

D2 = Cuadrado de las diferencias entre X e Y

N = número de parejas

Esta fórmula es una definición alternativa, muy cómoda, de la correlación de Spearman. El coeficiente de correlación de Spearman suele designarse con la letra griega Rho.

5.2.2.2 Estrategia de prueba de hipótesis.

La estrategia de evaluación de las hipótesis, en este caso, siguió el siguiente procedimiento:

- Formulación de las respectivas hipótesis nulas y alternativas.
- Selección del nivel de significación (5%).
- Identificación del estadístico de prueba.
- Formulación de las reglas de decisión.
- Tomar la decisión de aceptar la hipótesis nula (H_0), o bien rechazar H_0 ; y aceptar la hipótesis alternativa o de investigación.

Por otra parte, la interpretación de los coeficientes de correlación resultantes de la aplicación de la Rho de Spearman se ha efectuado conforme al siguiente baremo:

Tabla 22.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Magnitud de la correlación	Significado
1,00	Correlación perfecta
0,80-0,99	Correlación muy alta
0,60-0,79	Correlación alta
0,40-0,59	Correlación moderada
0,20-0,39	Correlación baja
0,00-0,19	Correlación nula

Fuente: Delgado, Escurra y Torres, (2006, p. 35).

5.2.2.3 Hipótesis *general*.

Hipótesis estadísticas

Hipótesis Alterna (Ha): El compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana durante el año 2018.

Hipótesis Nula (Ho): El compromiso organizacional no se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana durante el año 2018.

Nivel de significancia asumido: 5% = 0,05.

Estadístico seleccionado: prueba no paramétrica rho de Spearman.

Tabla 23.

Coefficiente de correlación de compromiso organizacional y compromiso laboral

Variab les	Compromiso laboral	Sig. (bilateral)
Compromiso organizacional	0,41*	,000

* $p < .05$
N = 118

Regla de decisión:

Si $p < 0,05$; entonces, se rechaza la Ho, y acepta la Ha.

Si $p > 0,05$; entonces, se rechaza la Ha, y acepta la Ho

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 23 indican que dado que el nivel de significancia encontrado es menor que el nivel asumido ($p = 0,00 < p = 0,05$), existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el

compromiso laboral del profesorado de las Instituciones Educativas “Isabel La Católica”, “Teresa González de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana durante el año 2018. Asimismo, se observa que existe una correlación directa moderada ($\rho = 0,41$) con lo cual se puede aceptar la hipótesis con las características señaladas de la correlación entre ambas variables en el profesorado de las instituciones educativas estudiadas.

5.2.2.4 Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Hipótesis estadísticas

Hipótesis Alterna (H_a): El compromiso afectivo se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

Hipótesis Nula (H_0): El compromiso afectivo no se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

Nivel de significancia asumido: $5\% = 0,05$.

Estadístico seleccionado: prueba no paramétrica rho de Spearman.

Tabla 24.

Coefficiente de correlación del compromiso afectivo y compromiso laboral

Variables	Compromiso laboral	Sig. (bilateral)
Compromiso afectivo	0,42*	,003

* $p < ,05$
N = 118

Regla de decisión:

Si $p < 0,05$; entonces, se rechaza la H_0 , y acepta la H_a .

Si $p > 0,05$; entonces, se rechaza la H_a , y acepta la H_0

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 24 indican que dado que el nivel de significancia encontrado es menor que el nivel asumido ($p = 0,03 < p = 0,05$), existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y el compromiso laboral del profesorado de las Instituciones Educativas “Isabel La Católica”, “Teresa González de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana durante el año 2018. Asimismo, se observa que existe una correlación directa moderada ($\rho = 0,42$) con lo cual se puede aceptar la hipótesis con las características señaladas de la correlación entre ambas variables en el profesorado de las instituciones educativas estudiadas.

Hipótesis específica 2**Hipótesis estadística**

Hipótesis Alternativa (H_a): El compromiso normativo se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa González de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

Hipótesis Nula (H_0): El compromiso normativo no se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa González de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

Nivel de significancia de $5\% = 0.05$.

Estadístico seleccionado: prueba no paramétrica rho de Spearman

Tabla 25.

Coefficiente de correlación del compromiso normativo y el compromiso laboral

Variabes	Compromiso laboral	Sig. (bilateral)
Compromiso normativo	0,41*	,020

* $p < ,05$
N = 118

Regla de decisión:

Si $p < 0,05$; entonces, se rechaza la H_0 , y acepta la H_a .

Si $p > 0,05$; entonces, se rechaza la H_a , y acepta la H_0

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 25 indican que dado que el nivel de significancia encontrado es menor que el nivel asumido ($p = 0,02 < p = 0,05$), existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso normativo y el compromiso laboral del profesorado de las Instituciones Educativas “Isabel La Católica”, “Teresa González de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana durante el año 2018. Asimismo, se observa que existe una correlación directa moderada ($\rho = 0,41$) con lo cual se puede aceptar la hipótesis con las características señaladas de la correlación entre ambas variables en el profesorado de las instituciones educativas estudiadas.

Hipótesis específica 3

Hipótesis estadísticas

Hipótesis Alterna (H_a): El compromiso de costes se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones

Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

Hipótesis Nula (Ho): El compromiso de costes no se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

Nivel de significancia de 5% = 0.05.

Estadístico seleccionado: prueba no paramétrica rho de Spearman

Tabla 26.

Coefficiente de correlación del compromiso de costes y compromiso laboral

Variables	Compromiso laboral	Sig. (bilateral)
Compromiso de costes	0,43*	,004

* $p < ,05$
N = 118

Regla de decisión:

Si $p < 0,05$; entonces, se rechaza la Ho, y acepta la Ha.

Si $p > 0,05$; entonces, se rechaza la Ha, y acepta la Ho

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 26 indican que dado que el nivel de significancia encontrado es menor que el nivel asumido ($p = 0,004 < p = 0,05$), existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso de costes y el compromiso laboral del profesorado de las Instituciones Educativas “Isabel La Católica”, “Teresa González de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana durante el año 2018. Asimismo, se observa que existe una correlación directa moderada ($\rho = 0,43$) con lo

cual se puede aceptar la hipótesis con las características señaladas de la correlación entre ambas variables en el profesorado de las instituciones educativas estudiadas.

Hipótesis específica 4

Hipótesis estadísticas

Hipótesis Alterna (Ha): El compromiso de alternativas se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

Hipótesis Nula (Ho): El compromiso de alternativas no se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

Nivel de significancia de 5%= 0,05.

Estadístico seleccionado: prueba no paramétrica rho de Spearman

Tabla 27.

Coefficiente de correlación del compromiso de alternativas y compromiso laboral

Variables	Compromiso laboral	Sig. (bilateral)
Compromiso de alternativas	0,45*	,002

* $p < ,05$
N = 118

Regla de decisión:

Si $p < 0,05$; entonces, se rechaza la Ho, y acepta la Ha.

Si $p > 0,05$; entonces, se rechaza la Ha, y acepta la Ho

Interpretación

Los resultados presentados en la tabla 27 indican que dado que el nivel de significancia encontrado es menor que el nivel asumido ($p = 0,002 < p = 0,05$), existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso de alternativas y el compromiso laboral del profesorado de las Instituciones Educativas “Isabel La Católica”, “Teresa González de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana durante el año 2018. Asimismo, se observa que existe una correlación directa moderada ($\rho = 0,45$) con lo cual se puede aceptar la hipótesis con las características señaladas de la correlación entre ambas variables en el profesorado de las instituciones educativas estudiadas.

5.3 Discusión de resultados

La problemática de investigación abordada en la presente tesis tiene como uno de sus pilares básicos el compromiso organizacional. Según la interesante percepción aportada por Trógolo, Spontón y Pereyra (2013), un factor clave en la obtención de los resultados organizacionales es el liderazgo. En efecto, los cambios a los que deben adaptarse las organizaciones para operar en el contexto económico y social han convertido al liderazgo en un elemento central ya que del buen ejercicio de éste se obtendrán mejores indicadores de eficacia y eficiencia laboral. Más aun, se considera que el éxito o fracaso de cualquier organización depende, en buena medida, de la calidad de sus líderes.

En la actualidad se considera que la gama de conductas que puede exhibir el líder es amplia, dependiendo de la capacidad que tenga éste para interpretar correctamente las características de la situación, del contexto organizacional, de los colaboradores y de las tareas a realizarse. De allí se ha avanzado hacia la conceptualización de un Modelo de Liderazgo de Rango Completo, el cual asume que las prácticas de liderazgo pueden ser

evaluadas sobre la base de tres estilos: el estilo de liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo laissez faire.

El liderazgo transformacional, siempre según la lectura de Trógolo, Spontón y Pereyra (2013), es aquel que produce cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas, instándolos a que trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos organizacionales. Estos líderes se caracterizan por el *carisma* (los líderes transformacionales se proponen como ejemplos a emular), la *inspiración* (proveen de significado a las acciones de sus colaboradores), la *estimulación intelectual* (alientan la búsqueda de soluciones alternativas a problemas cotidianos) y la *consideración individualizada* de los trabajadores (suelen preocuparse por las necesidades individuales de sus colaboradores).

Los líderes transaccionales, por su parte, se caracterizan por el desarrollo de intercambios y la negociación con los subordinados a cambio del logro de objetivos y metas organizacionales (*recompensa contingente*) y además suelen supervisar muy de cerca las actividades de sus colaboradores con el propósito de evitar posibles errores o desviaciones de los procedimientos y normas establecidos (*dirección por excepción*). En caso de ocurrir un error, suele aplicar soluciones correctivas. Esta dimensión tiene una forma activa (prevenir para que los errores no ocurran) y una forma pasiva (actuar cuando el error ya ocurrió).

Por último, el liderazgo laissez faire ha sido definido como la ausencia o evitación de liderazgo, dado que este tipo de líderes evitan tomar decisiones, no realizan intercambios de ningún tipo para lograr objetivos y no hacen uso de la autoridad que el rol de líder les confiere.

Por otra parte, otro factor clave para la consecución de los resultados organizacionales es la disposición del capital humano con respecto al trabajo, y dentro de aquella en particular un determinado estado mental con que se vincula al trabajo. La literatura científica ha designado a este hecho como engagement laboral o compromiso con el trabajo. El engagement, en términos generales (Trógolo et al., 2013), puede ser entendido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por la presencia de vigor, dedicación y absorción en el trabajador. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular.

La importancia de que el capital humano esté engaged es evidente: existen abundantes investigaciones generadas en los últimos años que han demostrado consistentemente diversas consecuencias positivas del engagement en los trabajadores y, de manera más amplia, en la organización ya sea influyendo positivamente en la satisfacción y bienestar de los trabajadores, llevando a nuevos niveles el compromiso organizacional de éstos, etc. En estos estudios el engagement ha operado como predictor de conductas positivas organizacionales. Ahora bien, indagar por el proceso inverso, esto es encontrar variables predictoras del engagement constituye una línea de investigación relativamente reciente: por ejemplo, Tims, Bakker y Xanthopoulou (2011) indagaron si el liderazgo transformacional conseguía mejorar el engagement laboral diario de los seguidores; por su parte, Trógolo y colaboradores (2013) llevaron a cabo un estudio destinado a evaluar el impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y burnout en una muestra de trabajadores argentinos. Los resultados a los que llegaron mostraron que el liderazgo transformacional se asoció de manera positiva con la dedicación, el vigor y la absorción de los trabajadores, y de manera negativa con el agotamiento, el cinismo y la despersonalización; encontrando además con respecto al

liderazgo transaccional se hallaron similares patrones, aunque las relaciones observadas en este caso resultaron menos intensas. Y que, por el contrario, el liderazgo laissez faire evidenció relaciones positivas con el agotamiento, el cinismo y la despersonalización, y relaciones negativas con la dedicación de los trabajadores.

A nivel nacional, Pérez y Valderrama (2018) analizaron la relación entre estilos de liderazgo y la felicidad con el engagement en una empresa pública localizada en la ciudad de Arequipa reportando las percepciones del equipo directivo. Sus resultados destacaron que el estilo transformacional de liderazgo presenta una correlación directa baja con el engagement en general, apoyada en la dimensión vigor de éste. El estilo transaccional de liderazgo, en cambio, evidencia una relación baja negativa con el engagement, estando soportado en la dimensión dedicación de éste. Y, por último, observaron que el estilo laissez faire de liderazgo prácticamente carecía de relación con el engagement.

Con respecto a estas investigaciones previas, los resultados de la presente tesis son consistentes con los hallazgos reportados por Trógolo y colaboradores respecto a los estilos transformacional y transaccional de liderazgo y engagement, difiriendo en que las relaciones menos intensas entre un determinado estilo de liderazgo y el engagement se produjeron sobre todo respecto al liderazgo transformacional, y coincidiendo, por otra parte, en la apreciación sobre la magnitud y dirección de la relación entre el estilo laissez faire de liderazgo y engagement. Empero, los resultados de la tesis y los de Trógolo et al. (2013) respecto al liderazgo transaccional que señalan que éste influye positivamente en el engagement, discrepan con los mostrados por Pérez y Valderrama (2018), que indican que el menor ejercicio de aquel no impacta en el engagement. La explicación más verosímil de esta discordancia quizá radique en la diversidad de percepciones que son evocadas en los estudios: en efecto, el estudio de Trógolo et al. y la tesis recogen las percepciones de los

colaboradores del equipo directivo, mientras que las percepciones estudiadas por Pérez y Valderrama provienen del equipo de gestión de las organizaciones aludidas.

Conclusiones

1. Según los resultados obtenidos, existe una correlación directa moderada y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el compromiso laboral o compromiso con el trabajo del profesorado ($\rho= 0,41$) de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.
2. Según los resultados obtenidos, existe una correlación directa moderada y estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y el compromiso laboral o compromiso con el trabajo del profesorado ($\rho= 0,42$) de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.
3. Según los resultados obtenidos, existe una correlación directa moderada y estadísticamente significativa entre el compromiso normativo y el compromiso laboral o compromiso con el trabajo del profesorado ($\rho= 0,41$) de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.
4. Según los resultados obtenidos, existe una correlación directa moderada y estadísticamente significativa entre el compromiso de costes y el compromiso laboral o compromiso con el trabajo del profesorado ($\rho= 0,43$) de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.
5. Según los resultados obtenidos, existe una correlación directa moderada y estadísticamente significativa entre el compromiso de alternativas y el compromiso laboral o compromiso con el trabajo del profesorado ($\rho= 0,45$) de las Instituciones

Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.

Recomendaciones

1. Replicar la investigación sobre el compromiso organizacional y compromiso laboral en otras instituciones educativas emblemáticas de Lima.
2. Completar la investigación aplicando las versiones de los instrumentos que recaben información de los actores de la gestión educativa con el objeto de mejorar las fortalezas y contrarrestar las debilidades detectadas en el compromiso organizacional y compromiso laboral de las instituciones educativas estudiadas.
3. Diseñar y aplicar programas de entrenamiento en materia de compromiso organizacional según los enfoques contemporáneos en las instituciones educativas estudiadas.
4. Ejecutar programas de sensibilización respecto al impacto de programas de mejora del compromiso laboral del profesorado de las instituciones educativas estudiadas.
5. Fomentar políticas institucionales que promuevan el compromiso laboral con mayor fuerza en el profesorado.

Referencias

- Aiken, L.S., y West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- Alvarado, K., Parodi, G., y Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada* (Tesis de magister). Universidad del Pacífico, Lima-Perú.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2008). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A.B., van Emmerik, H., y Euwema, M.C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work & Occupations*, 33, 464-489.
- Baltazar, L. A. (2013). *Guía para la elaboración y validación de instrumentos*. Huancayo-Perú: UNCP
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global* (Tesis de magister). Universidad del Pacífico, Lima-Perú.
- Brown, F. (1980). *Principios de la medición en Psicología y Educación*. México: El Manual Moderno.
- Burns, M. J. (2016). *A quantitative examination of the relationship between employee engagement, job, satisfaction, and organizational commitment among managerial professionals*. (Disertación doctoral). Capella University.
- Corso, S. M. (2013). *Personalidad resistente, autoevaluaciones básicas y capital psicológico en el modelo de demandas y recursos* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, España.

- Crawford, E.R., Le Pine, J.A. y Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Escurra, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111.
- Fuentes, P. A. (2015). *Compromiso organizacional: Contribución de una gestión estratégica de recursos humanos sobre una perspectiva de marketing* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, España.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012* (Tesis de maestra). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú.
- Guilguiruca, M. (2013). *Liderazgo, bienestar psicológico y engagement en docentes de la ciudad de Iquique-Chile*. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hakanen, J.J.; Schaufeli, W.B., y Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Halbesleben, J.R.B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134-1145.

- Karasek, R.A. (1998), Demand/Control Model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development (34.06-34.14). En: Stellman, J.M. (Ed.), *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*, Geneva: ILO.
- Khan, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Lodahl, T. y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I., y Schaufeli, W. (2008). Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354-360.
- Lozano, C. R. (2015). *Docentes universitarios: una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima-Perú.
- Lupano, M.L, de la Iglesia, G., Castro, A., & Fernández, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137.
- Marsollier, R. G. (2015). El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(2), 22-29.
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(13), 498-512.

- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J., y García-Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-18.
- Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Ferguson, L., y Rojas, M. (2017). Relación entre compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: la mediación del engagement. *Universia Business Review*, 4, 128-145.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Xanthopoulou, D. y Bakker, A. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive work life (118-131). En: Bakker, A. y Leiter, M. (Eds). *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. (pp. 118-131) Nueva York: Psychology Press.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Salanova M. y Schaufeli W. (2005). La ilusión por el trabajo (engagement): ¿El lado positivo del burnout? En: Gil Monte, Pedro. *El síndrome de quemarse por el trabajo*. Ediciones Pirámide. España.
- Salanova, M., Agut, S. y Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Schaufeli, W.B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(3), 3-10.
- Schaufeli, W.B. y Bakker, A.B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. En: A.B. Bakker y M.P. Leiter (Eds.) *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. (p.10-24). New York: Psychology Press.

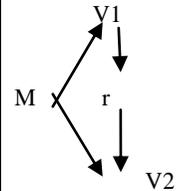
- Schaufeli, W.B., y Bakker A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.D., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A.B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B. y Bakker, A.B. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Test manual Utrecht, The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigour and the study of positive affect in organizations). In D. Ganster y P.L. Perrewe (Eds.) *Research in organizational stress and well-being* 3,135-165). Greenwich, CT: JAI Press.
- Siegel, S. & Castellán, N.J. (1995). *Estadística no paramétrica, aplicada a las ciencias de la conducta*. México: Trillas.
- Vallejo-Reyes, F., Mena, J., Lochbaum, M., Duclos-Bastías, D., Guerrero-Santana, I., y Carrasco-Beltrán, H., (2018). Adaptación y validez de la escala de motivación en el deporte 2 (EMD-2) para estudiantes universitarios chilenos. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18(1), 63-74.
- Villar, J. I. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de la vida laboral en profesionales de la salud: el papel moderador de la resiliencia y la autoeficacia sobre el síndrome de burnout y el engagement* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, España.
- Wiese, L., Rothmann, S. y Storm, K. (2003). Coping, stress and burnout in the South African police. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 71 – 80.

Xanthopoulou, D., Bakker A.B., Demerouti, E., y Schaufeli W.D. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.

Apéndices

Apéndice A

Matriz de Consistencia

Problema de Investigación	Objetivos	Formulación de Hipótesis	Clasificación de Variables	Operacionalización	Metodología	Población y Muestra	Instrumentos	Tratamiento Estadístico.
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?</p> <p>Problemas Específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el compromiso con el</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: OE1. Elucidar la relación existente entre el compromiso afectivo y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.</p> <p>OE2. Examinar la relación existente entre el compromiso normativo y el compromiso con el</p>	<p>Hipótesis General: El compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana durante el año 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas: HE1: El compromiso afectivo se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.</p> <p>HE2. El compromiso normativo se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el</p>	<p>Variables de estudio:</p> <p>Variable 1 Compromiso Organizacional</p> <p>Variable 2 Compromiso con el trabajo</p>	<p>Variable 1: Compromiso Organizacional</p> <p><u>Dimensiones e Indicadores:</u> 1. Compromiso afectivo. • Identificación con objetivos y valores • Contribución para alcanzar metas y objetivos</p> <p>2. Compromiso normativo. • Desear ser parte de la organización • Sentimientos de obligación • Sentimientos de deuda</p> <p>3. Compromiso de costos. • Recursos invertidos en relación a dejar la organización.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Diseño: Transversal – no experimental</p>  <p>Dónde: M: Muestra V1: Compromiso organizacional V2: Compromiso con el trabajo r: Índice de correlación entre las</p>	<p>Población: Docentes de las I.EE. de Lima: -Isabel La Católica. -Teresa González de Fanning. -Rosa Merino.</p> <p>Muestra: Se determinará con la fórmula: $n = \frac{4 N.pq}{E^2 (N-1) + 4pq}$ Aplicando: N = 118</p>	<p>1. Cuestionario de Atributos Organizacionales. Adaptación Hispana</p> <p>2. Escala Argentina de Compromiso con el Trabajo</p>	<p>Estadística descriptiva: Moda Mediana Desviación estándar Escala de estacionones</p> <p>Prueba no paramétrica de Spearman.</p>

<p>trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre el compromiso de costes y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre el compromiso de alternativas y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018?</p>	<p>trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.</p> <p>OE3. Definir la relación existente entre el compromiso de costes y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.</p> <p>OE4. Explicitar la relación existente entre el compromiso de alternativas y el compromiso con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima durante el año 2018.</p>	<p>trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.</p> <p>HE3. El compromiso de costes se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes en las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.</p> <p>HE4. El compromiso de alternativas se relaciona directa y significativamente con el compromiso con el trabajo en las docentes en las Instituciones Educativas Públicas “Isabel La Católica”, “Teresa Gonzáles de Fanning” y “Rosa Merino” de Lima Metropolitana en el año 2018.</p>		<p>4. Compromiso de alternativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de escasez de alternativas laborales <p>Variable 2: Compromiso con el trabajo</p> <p><u>Dimensiones e Indicadores:</u></p> <p>1. Vigor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altos niveles de energía y resistencia en el trabajo • Deseo de invertir esfuerzo en el trabajo <p>2. Dedicación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alta implicación laboral • Sentimiento de significación, entusiasmo y orgullo por el trabajo <p>3. Concentración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención total en el trabajo • Experimentación del disfrute • Dificultades de desconectarse 	<p>variables de investigación.</p>			
---	--	--	--	---	------------------------------------	--	--	--

Apéndice B

Cuestionario de Atributos Organizacionales

No.	Ítem
1.	En este momento, dejar la organización supondría un gran coste para mí
2.	Me sentiría culpable si dejara esta organización
3.	En esta organización me siento como en familia
4.	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo
5.	No siento ninguna obligación de seguir trabajando en esta organización
6.	Trabajar para esta organización significa mucho para mí
7.	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo
8.	Ceo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí
9.	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera
10.	Siento de verdad, que cualquier problema de esta organización, es también mi problema
11.	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio
12.	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización
13.	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas de mi vida personal se verían interrumpidas
14.	Esta organización merece mi lealtad
15.	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo
16.	No me siento emocionalmente unido a esta organización
17.	Creo que debo mucho a esta organización
18.	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista
19.	Me siento integrante de esta organización
20.	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que tengo aquí.

Apéndice C**Escala de compromiso con el trabajo**

No.	Ítem
1.	En mi trabajo me siento lleno de energía
2.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
3.	Estoy entusiasmado con mi trabajo
4.	Mi trabajo me inspira
5.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
6.	Soy feliz cuando estoy absorto (concentrado completamente) en mi trabajo
7.	Estoy orgulloso del trabajo que hago
8.	Estoy inmerso en mi trabajo
9.	Me dejo llevar por mi trabajo
10.	Cuando trabajo, me enfoco en mi labor
11.	Cuando estoy trabajando, a menudo pierdo la noción del tiempo

Apéndice D

Validez de Contenido del Cuestionario de Atributos Organizacionales

Ítem	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Sugerencias
		A	D	A	D	A	D	
D1: Compromiso afectivo.- Refleja el apego emocional, la identificación y la implicación con la organización.								
1.	En esta organización me siento como en familia							
2.	Trabajar para esta organización significa mucho para mí							
3.	Siento de verdad, que cualquier problema de esta organización, es también mi problema							
4.	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización							
5.	No me siento emocionalmente unido a esta organización							
6.	Me siento integrante de esta organización							
D2: Compromiso normativo. -Tiene que ver con el sentido de lealtad, responsabilidad, incluso obligación con la organización.								
1.	Me sentiría culpable si dejara esta organización							
2.	No siento ninguna obligación de seguir trabajando en esta organización							
3.	Ceo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí							
4.	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio							
5.	Esta organización merece mi lealtad							
6.	Creo que debo mucho a esta organización							
D3: Compromiso de costes. - Tiene que ver con los recursos invertidos en la organización (tiempo y esfuerzo) que incrementan los costes de dejarla.								
1.	En este momento, dejar la organización supondría un gran coste para mí							
2.	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera							
3.	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas de mi vida personal se verían interrumpidas							
4.	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que tengo aquí.							
D4: Compromiso de alternativas. - Necesidad de permanecer en la organización debidos a la percepción de escasez de alternativas laborales.								
1.	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo							
2.	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo							
3.	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo							
4.	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista							

Apéndice E

Validez de Contenido de la Escala Argentina de Compromiso con el Trabajo

Ítem	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Sugerencias
		A	D	A	D	A	D	
D1: Energía.- Consiste en un componente físico que puede ser dirigido a la tarea.								
1.	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3.	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
4.	Mi trabajo me inspira							
D2: Atención.- refiere a los recursos motivacionales que una persona puede aplicar a una determinada tarea.								
1.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
2.	Soy feliz cuando estoy absorto (concentrado completamente) en mi trabajo							
3.	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
D3: Absorción.- Se refiere a la capacidad de aplicar los recursos motivacionales con intensidad.								
1.	Estoy inmerso en mi trabajo							
2.	Me dejo llevar por mi trabajo							
3.	Cuando trabajo, me enfoco en mi labor							
4.	Cuando estoy trabajando, a menudo pierdo la noción del tiempo							

Apéndice F

Validación por Juicio de expertos

Estimado/a Sr (a). Profesional:

Ud. ha sido seleccionado como integrante del panel de expertos que tiene el trabajo de evaluar los ítems del instrumento que mide la variable **Compromiso Organizacional**. Vuestra evaluación calificará dos aspectos de lo que en la comunidad científica se conoce como **Validez de Contenido**: la **pertinencia*** y la **relevancia*** de cada ítem para medir dicha variable y/o las dimensiones de la misma, así como la **claridad** en la formulación de cada ítem.

En la siguiente página aparecen el número total de ítems así como la agrupación de los mismos en las respectivas dimensiones con sus correspondientes definiciones conceptuales. Al costado derecho de cada ítem se ha colocado tres (3) columnas correspondientes a pertinencia, relevancia y claridad, cada una de las cuales está provista de dos casilleros con las letras A y D respectivamente.

Se le pide que elija solamente una respuesta de las dos (2) posibilidades que se le ofrece, marcando con un aspa (X) aquella letra que considere adecuada, según la siguiente sugerencia:

A = para indicar su acuerdo si el contenido del ítem mide adecuadamente la variable y/o la respectiva dimensión de esta.

D = para indicar su desacuerdo si el contenido del ítem no mide adecuadamente la variable y/o la respectiva dimensión de esta.

Compromiso Organizacional. - Refiere la actitud que une al individuo a su organización y disminuye su intención de abandonarla (Allen y Meyer, 1990; en Polo, Fernández, Bergsted, Ferguson, y Rojas, 2017).

***Pertinencia.** - Refiere la idoneidad de los ítems para medir adecuadamente el constructo y/o una determinada dimensión de éste.

***Relevancia.** - Refiere la importancia esencial de los ítems para medir el constructo y /o una determinada dimensión de éste.

Le agradecemos de antemano su participación.

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y apellidos: _____

Formación académica: _____

Área(s) de experiencia profesional: _____

Tiempo: _____

Cargo: _____

Institución: _____