



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Apoyo organizacional percibido y compromiso
organizacional en docentes de educación básica regular que
utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Castro López, Carmen Magdalena (ORCID: 0000-0002-6419-6538)

Vásquez Sánchez, Kelly Judith (ORCID: 0000-0003-2615-3710)

ASESOR:

Mg. Damaso Flores, Jesús Liborio (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Queremos dedicarle este trabajo a nuestras familias que son nuestro soporte y fortaleza para terminar este trabajo de investigación; en respuesta, demostramos que con empeño y dedicación se pueden cumplir metas planteadas.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor por la orientación, colaboración y apoyo para la realización de la investigación presentada y sobre todo al logro de nuestros objetivos trazados. También, a la Universidad César Vallejo porque nos formó para ser buenas psicólogas.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variable y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Población de docentes según el distrito</i>	17
Tabla 2: <i>Datos sociodemográficos según género y edad</i>	18
Tabla 3: <i>Niveles de apoyo organizacional percibido</i>	24
Tabla 4: <i>Niveles de Compromiso Organizacional</i>	24
Tabla 5: <i>Prueba de normalidad univariada Shapiro-Wilk</i>	25
Tabla 6: <i>Correlación entre apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional</i>	25
Tabla 7: <i>Correlación entre apoyo organizacional percibido y compromiso afectivo</i>	26
Tabla 8: <i>Correlación entre apoyo organizacional percibido y compromiso de continuidad</i>	26
Tabla 9: <i>Correlación entre apoyo organizacional percibido y compromiso normativo</i>	27

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la correlación entre las variables Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021. La muestra estuvo conformada por 337 docentes, el diseño fue no experimental, de corte transversal y correlacional. Se utilizaron los instrumentos: Escala de Apoyo Organizacional percibido de Eisenberger (1986) y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los datos se procesaron a través de los programas SPSS versión 25 y Jamovi 1.6.8. Los resultados obtenidos reflejan que el 52.8% de docentes participantes tienen grado académico de bachiller. También, se obtuvo un nivel moderado de representación para ambas variables (53.4%, 45.4%). Además, los resultados encontrados señalan que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables ($r=.521$), al igual que, el apoyo percibido con las dimensiones compromiso afectivo, continuo y normativo ($r=.543$, $.164$ y $.404$; $p<.05$).

Palabras clave: *Docente, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organización*

Abstract

The study aimed to determine the correlation between the variables Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in regular basic education teachers who use virtual tools in Lima Norte, 2021. The sample consisted of 337 teachers, the design was non-experimental, cross-sectional and correlational. The instruments used were: Eisenberger's Perceived Organizational Support Scale (1986) and Meyer and Allen's Organizational Commitment Scale (1991). The data was processed through SPSS version 25 and Jamovi 1.6.8 programs. The results obtained reflect that 52.8% of participating teachers have a bachelor's degree. Also, a moderate level of representation was obtained for both variables (53.4%, 45.4%). In addition, the results found indicate that there is a direct, moderate and significant correlation between the variables ($r=.521$), as well as the perceived support with the affective, continuous and normative commitment dimensions ($r=.543$, $.164$ and $.404$; $p<.05$).

Keywords: *Teacher, Perceived Organizational Support and Organizational Commitment*

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia a causa del COVID-19 ha ocasionado que alrededor del mundo haya cambios en el mercado de trabajo, debido a que el nuevo contexto trae consigo el distanciamiento físico y medidas de restricción que llevaron a muchas empresas a realizar despidos masivos, licencias sin sueldo, reducción de puestos de trabajo y, en el peor de los casos, cierre definitivo de estas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020a). Este cambio se extendió al ámbito educativo, por ello, desde Julio del 2020, se tomó la medida de suspender las clases presenciales en 32 países de América Latina y el Caribe, dando lugar a clases haciendo uso de herramientas virtuales. Esta modalidad ha permitido el retorno progresivo a los centros educativos se ha puesto en marcha en países como Uruguay, San Vicente y las Granadinas, Belice, Granada, Ecuador y Santa Lucía (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y Cultura [Unesco], 2021).

En ese contexto, los gobiernos de América Latina facilitaron apoyo a las organizaciones, ya que existe una preocupación por el bienestar de los trabajadores y garantizar la sostenibilidad de los puestos de trabajo; en tal sentido, se dieron condiciones que implican el no despedir a los empleados e implementar planes de inversión (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal], 2020). De la misma forma, en el ámbito educativo, se ha brindado este apoyo para mantener a los docentes en sus puestos de trabajo, y sobre todo dar continuidad al desarrollo de las actividades educativas. Sin embargo, se ha visto algunas limitaciones que imposibilitan un desarrollo normal de las actividades de los docentes. Por ejemplo, para impartir clases en Brasil se creó una aplicación para celulares y en México se hizo por televisión, pese a ello, según la Cooperación Británica de Radiodifusión, sindicatos de maestros alzaron su voz de protesta asegurando que esto no es suficiente para dar una educación adecuada a los estudiantes, debido a que aseguran que el aprendizaje resulta a partir de la interacción con los estudiantes (BBC, 2020).

En tal sentido, como respuesta, todos los educadores se vieron obligados al uso de herramientas virtuales, actividad que naturalmente exigió conocer e introducirse en el mundo de la virtualidad, situación que los docentes no estaban acostumbrados. Frente a esto, se tomaron medidas como la replanificación y adaptación de los procesos educativos, metodología de la enseñanza, cambios curriculares, modificación de materiales y diversificación de las plataformas de trabajo. Al respecto, la encuesta internacional sobre enseñanza y aprendizaje (TALIS) demuestra que en países como Brasil, Chile, Colombia, México y Argentina se impartió formación en herramientas para la enseñanza dirigida a los profesores, no obstante, estas naciones mencionan que no disponen de la tecnología digital necesaria para la enseñanza (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos [OCDE, 2019]).

En el ámbito nacional, esta problemática también se extendió, dando lugar al distanciamiento social obligatorio a causa de la pandemia a partir del 15 de marzo del 2020, establecida a través del Decreto Supremo N°044-2020-PCM (Presidencia de Consejo de Ministros [PCM], 2020). Este cambio ocasionó problemas sociales y organizacionales, ya que se calcula que al menos 1.9 millones de trabajos se perdieron entre los meses de mayo a julio de 2020 y el salario se redujo hasta un 10.6% (Banco Interamericano de Desarrollo [IDB], 2020). Asimismo, hasta junio de 2020, del total de personas económicamente activas, solo el 45% continuó trabajando, de estos, 19% realizó trabajo desde casa, 17% laboró fuera con autorización y 8% lo hizo de manera informal (OIT, 2020b).

En cuanto al sector educación, también se vio afectado de manera notoria, ya que la Encuesta Nacional de Docentes (ENDO remota, 2020), realizada a 18959 profesores a nivel nacional, asegura que al menos el 10.9% de estos están poco preparados para las clases virtuales y el 19.5% se encuentra poco o nada satisfecho para realizar su labor como docente, asimismo, en cuanto a la estimulación para la innovación y buena práctica, el 23.7% requiere un bono económico para hacerlo y el 66.9% solicita becas o capacitaciones, por

su parte, solo el 50.3% recibió apoyo psicológico durante la pandemia, de los cuales el 72.3% lo hizo por parte de la UGEL.

Estos datos demuestran la magnitud del problema que compromete el compromiso organizacional, ya que no todos los docentes tuvieron acceso a herramientas virtuales y/o capacitaciones para el manejo de las TIC y asumieron el riesgo de quedar sin trabajo, además, el poco apoyo por parte de las entidades gubernamentales para el tratamiento psicológico y las capacitaciones para el uso de herramientas virtuales causaron insatisfacción en los docentes.

En esa línea, la interacción docente–institución educativa y el proceso de enseñanza aprendizaje tuvo cambios drásticos como la adaptación a un nuevo sistema virtual. Esta adaptación también alcanzó a los escolares, sobre el uso de las herramientas virtuales, ya que estos no estaban formados ni preparados académicamente para la transición de la modalidad de enseñanza, evidenciando las limitaciones propias y del manejo de estas (Cruzat, 2020). Pese a ello, actualmente se ha instituido la educación virtual, lo que ha obligado a que el rol docente se traslade del aula física al aula virtual utilizando medios para el aprendizaje en línea tales como Aprendo en casa, para instituciones públicas, y aplicaciones como Zoom, Google Meet, Classroom para organizaciones privadas (Atarama, 2020). Este traslado de rol ha afectado al compromiso organizacional, ya que, a pesar de la entrega de los docentes hacia el cumplimiento de sus funciones, el adecuarse a los nuevos formatos tecnológicos o medios digitales impide que esta se desarrolle y se logre la transición (Dussel et al., 2020).

Esta situación generó que los educadores se vean expuestos a perder su trabajo por no contar con herramientas para llevar a cabo sus actividades; por ello, para evitar esto, el Ministerio de Educación apoyó a los docentes ofreciendo datos de internet, cursos virtuales y capacitaciones constantes con el fin de mejorar la educación y comprometer al trabajador con la institución (MINEDU, 2020). Además, dentro del marco de la educación nacional, existen mayores dificultades para apoyar a todos los docentes, por lo tanto, algunos

trabajadores tienen la necesidad de utilizar e implementar sus propias herramientas para la enseñanza virtual; por lo contrario, en la educación privada, una gran cantidad de empresas apoyan a sus trabajadores con más facilidades técnicas, lo que repercute en responsabilidad y compromiso hacia ella.

En el plano local, los docentes de Lima Norte han recibido capacitaciones para brindar una educación de calidad, por ello tuvieron que capacitarse con los programas de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), es así que las organizaciones otorgaron recursos digitales para atender la necesidad de sus colaboradores y alumnos (Atarama, 2020). Asimismo, siendo los docentes una parte muy importante de las instituciones educativas, es necesario que estos se involucren a cabalidad para una actividad eficaz, además, este apoyo es una variable a considerar por el trabajador para continuar o no en su puesto laboral (Zúñiga, 2019). Por tal motivo, para lograr un buen compromiso por parte de los trabajadores, la organización debe brindar las herramientas necesarias y preocuparse por el bienestar y salubridad de los empleados (Zegarra, 2019).

En tal sentido, la predisposición hacia la continuidad de sus labores, pese a la situación que atraviesa el mundo, debe relacionarse entre el compromiso del docente y la capacitación en común, es decir, reafirmar su predisposición hacia la enseñanza mediante su participación activa en programas de formación e innovación (Díaz-Ereño et al., 2021), garantizando un buen desempeño para realizar las clases virtuales, lo que permitirá identificar su compromiso desde tres perspectivas: hacia sus estudiantes, su profesión y las organizaciones para las que trabajan. Es así que, esta última característica es preponderante en las menciones que realiza el diario El Peruano (2021), señalando que este reto en la enseñanza supone una prueba de resiliencia y compromiso para los educadores.

A partir de lo expuesto, se ha considerado importante dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Cómo se relaciona el apoyo organizacional percibido

y compromiso organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021?

Dentro del nivel de justificación teórico, este trabajo participa en la contribución de información para esclarecer la relación entre las variables de estudio propuestas, además, tendrá utilidad como antecedente para futuras investigaciones. Asimismo, en el nivel metodológico, este estudio aporta resultados de validez y confiabilidad de dos instrumentos de medida psicológicos, que tendrán utilidad dentro del área de la evaluación organizacional. A nivel práctico, los hallazgos tendrán valor dentro de las áreas empresariales que estudien y deseen implementar métodos para la mejora de las empresas. Finalmente, a nivel social, las conclusiones expuestas en este trabajo, podrán servir para que autoridades relacionadas al desarrollo, impulso y gestión de empresas puedan trabajar con el fin de evitar problemas en estas.

A partir de ello, se propuso como objetivo general determinar la relación entre el apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021, asimismo, se tiene como objetivos específicos: describir el nivel de apoyo organizacional percibido en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021; además, describir el nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021 y establecer la relación entre: el apoyo organizacional percibido y el compromiso afectivo, el apoyo organizacional percibido y el compromiso continuo, el apoyo organizacional percibido y el compromiso normativo en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021.

En tal sentido, la presentación de estos objetivos permitió formular la hipótesis principal: existe correlación directa significativa entre las variables apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021. Asimismo, se propusieron las siguientes hipótesis específicas: existe

correlación estadísticamente directa significativa entre apoyo percibido y las dimensiones de compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo en docentes de Lima Norte, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de esta investigación es fundamental realizar una aproximación hacia los antecedentes que preceden este trabajo y que representan resultados sólidos para la investigación de las variables Apoyo Organizacional Percibido (AOP) y Compromiso Organizacional (CO).

Es por ello que, desde una perspectiva nacional, se tiene la investigación de Conde (2017) que en su estudio buscó la relación de ambas variables en trabajadores de un centro hospitalario, para la cual tuvieron la participación de 146 sujetos del personal asistencial, de edades entre 27 a 68 años y de ambos sexos. Las pruebas aplicadas fueron el cuestionario de CO de Allen et al. (1993) y el Cuestionario de AOP de Eisenberger et al. (1986). Finalmente, los resultados obtenidos en este trabajo muestran que existe correlación directa y estadísticamente significativa entre las variables ($r = .649$, $p < .001$), del mismo modo, existe relación entre el AOP y las dimensiones de la segunda variable: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, cuyos valores fueron de $r = .403$, $.438$ y $.469$, respectivamente.

Por su parte, Flores y Gómez (2018) en su investigación buscaron la relación entre ambas variables, para llevarla a cabo contaron con la participación de 135 colaboradores que se desempeñaban como asesores telefónicos de una empresa privada peruana, de edades entre los 18 a 50 años y de ambos sexos. Para el recojo de la información sobre las variables se utilizaron la Escala AOP de Eisenberger et al. (1986), en la versión de Maberti (2001), y la Escala Tridimensional de CO de Meyer y Allen (1991) en la versión de Cerdeño y Pirela (2002). Finalmente, el resultado concluyó que existe relación positiva y significativa entre ambos constructos.

También, Portales (2019) buscó la correlación entre AOP y engagement, para su ejecución se contó con la participación de 72 trabajadores de una empresa de ingeniería y construcción, de ambos sexos y de edad promedio entre los 22 y 61 años. La variable AOP se midió a través del Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) de Eisenberger et al. (1986) en su versión adaptada al castellano por Ortega (2003) y para la segunda variable se

empleó la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) en su versión española realizada por Schaufeli y Bakker (2003). Finalmente, los resultados evidencian que existe relación significativa, directamente proporcional y grande entre ambas variables ($r=.55$; $p<.01$); del mismo modo, existe correlación entre el AOP y las dimensiones del Engagement: vigor, dedicación y absorción, cuyos valores fueron $r=.57$, $r=.58$ y $r=.34$, respectivamente; además, en los 3 casos el nivel de significancia fue de $p<.01$.

Además, Apaza y Becerra (2019) en su trabajo estudiaron la relación entre AOP y CO, para ello contaron con la participación de 290 trabajadores, de 26 a 40 años de edad y de ambos sexos, de una empresa peruana especializada en la producción de calzado. Se emplearon la Escala AOP (Survey of Perceived Organizational Support) elaborada por Eisenberger et al. (1986) en su versión reducida y traducida por Ortega (2003) y la versión revisada del Cuestionario de CO (Organizational Commitment Questionnaire) de Meyer, Allen y Smith (1993) en su versión adaptada por Ortega y Martin (2003). Finalmente, los resultados muestran que existe relación entre ambas variables ($r=.624$ y $p<.001$); asimismo, la correlación entre las el AOP y las dimensiones del CO fueron de $.591$, $.308$ y $.532$, para el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, respectivamente.

Mientras que, Valle y Meza (2020) en su investigación estudiaron la relación entre el AOP y CO, contaron con la participación de 137 trabajadores de la Oficina de Gestión en Servicio de Salud Bajo Mayo en San Martín, de edades entre los 30 y 60 años y de ambos sexos. Durante el desarrollo y recolección de datos se utilizaron la Escala de apoyo social en el trabajo de Flores y Gómez (2018) y la Escala de compromiso laboral de Lupano et al. (2017). En síntesis, los resultados obtenidos demostraron que no existe relación entre ambos constructos ($r=.093$ y $p>.05$).

En suma, Paz et al. (2020) investigaron la relación entre Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral. El trabajo fue correlacional, no experimental y transversal, además, el muestreo no probabilístico por conveniencia dio como resultado contar con la participación de 125 docentes

peruanos mayores de 20 años. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Endomarketing de Bonenberger (2005), la escala de CO de Meller y Allen (2002) y la escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005). La confiabilidad de los resultados fue de: Endomarketing $\alpha=.967$, Compromiso Organizacional $\alpha=.939$ y Satisfacción Laboral $\alpha=.969$. El resultado de la correlación entre Endomarketing y CO fue $r=.870$ y $p<.05$, mientras que la relación entre Endomarketing y Satisfacción Laboral fue $r=.964$ y $p<.05$. Se concluye que el desarrollo del marketing interno de la organización mejora el compromiso y la satisfacción de los trabajadores.

Por otro lado, Estrada y Gallegos (2020) estudiaron la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, para ello realizaron una investigación de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, contando con una muestra de 185 docentes de educación básica regular peruanos. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (1999) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) adaptado al contexto peruano por Rivera (2010). El resultado de la correlación de Spearman fue de $Rho=.539$ y $p<.001$, lo que demuestra relación directa y significativa entre ambas variables, del mismo modo, se obtuvo similar resultado al relacionar la satisfacción con las dimensiones del compromiso organizacional: afectivo ($Rho=.601$, $p<.001$), de continuidad ($Rho=.457$, $p<.001$) y normativo ($Rho=.559$, $p<.001$). Finalmente, se concluye que la relación entre las variables se entiende como un lazo emocional del trabajador hacia su centro de labores.

Posteriormente, desde una perspectiva internacional, se tiene el trabajo de Böhrst y Larrea (2018) quienes buscaron la relación entre el Compromiso organizacional y el AOP, en él contaron con la participación de 142 trabajadores de oficina de una compañía boliviana, la edad promedio de estos fue de 29 años y 5 meses. Para recuperar datos de las variables se trabajó con el Survey of Perceived Organizational Support (Einsenberger et al., 1986) en su versión traducida por Larrea (2017) y el cuestionario desarrollado por Meyer y Allen (1997), traducido y adaptado por Böhrst (2016), con el cual se explora 3 dimensiones del compromiso organizacional: Afectivo, de

Continuidad y Normativo. Finalmente, se obtuvo como resultado que existe relación entre ambas variables, particularmente con el componente Normativo del compromiso.

Además, Román et al. (2016) en su investigación buscaron la relación entre AOP y Empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados, contaron con la participación de 581 empleados colombianos. Se utilizaron la Escala de AOP de Eisenberger et al. (1986), la Escala de Empoderamiento de Spreitzer (1995) y la participación de actividades de desarrollo de Birdi et al. (1997). Los resultados encontrados muestran que el apoyo organizacional ejerce una influencia indirecta positiva sobre el desarrollo de los empleados y los comportamientos proactivos.

Igualmente, Ojeda et al. (2016) estudiaron la relación entre CO y la percepción del apoyo de la organización, contaron con la participación de 265 trabajadores de una universidad de México. Para recoger datos, se utilizó el cuestionario de Mowday et al. (1979 y 1982) y la escala global de AOP reducida, traducida y adaptada del Survey of Perceived Organizational Support, compuesta por 16 ítems. Finalmente, los docentes presentan un CO moderado alto y la relación entre esta y el apoyo percibido fue significativa positiva ($r=.368$; $p<.05$).

Del mismo modo, Ortiz y García (2021) en su investigación buscaron la relación entre el AOP y el Engagement Laboral, contaron con la participación de 292 trabajadores mexicanos. Para recolectar los datos se utilizaron el Cuestionario de AOP (SPOS) y del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en sus versiones cortas y en español. Los resultados de la correlación de Spearman muestran que existe una relación estadísticamente significativa ($p<.01$) y débil entre la dimensión satisfacción de las necesidades socioafectivas del apoyo organizacional y las dimensiones del Engagement: vigor ($r=.33$) y dedicación ($r=.28$).

Por otra parte, para entender el concepto de las variables de estudio es importante mencionar las teorías que están relacionadas con el AOP y el CO.

Esta investigación se enfoca en la teoría del intercambio social para poder entender ambos constructos, que a su vez, es la teoría que gobierna a los instrumentos utilizados; al respecto, Thibaut y Kelley (1959) mencionan que las personas piensan que las relaciones interpersonales son semejantes a intercambios económicos. Según Homans (1961), el comportamiento social es el intercambio de actividades entre al menos dos personas, mientras que para Blau (1964) cuando una persona realiza una acción y el resultado de esta acción es que recibe un reconocimiento, se sentirá recompensada y repetirá la acción reconocida. Esto significa que si no hay intercambio de buenas obras y recompensas hacia los empleados estos no estarían comprometidos.

De acuerdo a lo mencionado, se desarrolló la teoría de la percepción organizacional, con ella se establece la relevancia de identificar los factores involucrados en la percepción del apoyo organizacional (Ojeda et al., 2016).

Por tal motivo, se sigue la propuesta de Eisenberger et al. (1986), a razón de que es el modelo más empleado para el estudio del AOP por ser los primeros en estudiar este constructo, es así que aseguran que la percepción de los empleados hacia la empresa es la de un ser vivo, es decir, esta última busca cumplir un propósito; además, distribuyen su teoría en 4 aristas, la primera menciona que los trabajadores valoran que la empresa adopte y tome en cuenta sus contribuciones, la segunda sostiene que el AOP se entiende a partir del trato que la empresa ofrece hacia sus trabajadores y cómo estos lo asimilan, la tercera afirma que la respuesta de los empleados ante el AOP será su colaboración para cumplir las metas de la organización, finalmente, la cuarta manifiesta que el AOP contribuye en satisfacer las necesidades socioemocionales del trabajador, lo que repercute en su apego emocional de este hacia la empresa.

Asimismo, Rhoades y Eisenberger (2002) mencionan que el AOP está relacionado con el trato positivo que ofrecen los responsables de la empresa hacia los trabajadores, debido a que es menester crear una relación favorable entre miembros de la empresa; es así que, si se cumple con este propósito, el empleado podrá conocer la implicancia de su centro de labores y

compromiso hacia él, es decir, cuánto se le retribuye por su esfuerzo al desempeñar sus funciones. Por su parte, Eisenberger y Stinglhamber (2011) aseguran que el AOP mejora el bienestar psicológico de los trabajadores, sobre todo en aquellos que perciban un nivel alto de este, ya que sentirán mayor satisfacción al realizar sus actividades y tendrán más predisposición para colaborar dentro de la organización, en consecuencia, disminuirán su estrés, conflictos en el trabajo y hogar.

En suma, Eisenbeisenberger et al. (1986) indica que, si identifican el apoyo de los trabajadores dentro de una empresa, ello es retribuido para que los empleados se sientan incentivados y generar lealtad con la organización, ahí se evidencia la teoría del intercambio. Es decir, la empresa se compromete con el operario, por lo tanto, ellos deben de presentar disposición y conductas que mejoren la organización, por ello el CO es un precedente del AOP (Eisenberber et al., 1990).

Por su parte, Toro (2007) manifiesta que el AOP se divide en dos aspectos importantes: en primer lugar, el reconocimiento en función a su esfuerzo y contribución que los empleados pueden brindar hacia su organización y segundo, genera iniciativas e interés por la comodidad socioemocional de los trabajadores. El apoyo organizacional surge de los líderes o personas clave de la organización, ya que son capaces de crear relaciones sólidas entre trabajadores y empleadores, de esta forma se puede fortalecer el sentido del deber y así lograr metas compartidas. Por su parte, Macedo et al. (2012) afirmaron que la percepción del AOP es una variable importante para entender el comportamiento humano en las organizaciones porque explica comportamientos relacionados con el desempeño laboral, además, puede ser la premisa o consecuencia entre las relaciones de apoyo entre empleadores y empleadores.

Por su parte, Eisenberger et al. (1990, citados por Ortega, 2003) aseguran que el conocimiento por parte del trabajar acerca de las atenciones que le ofrece la empresa genera un vínculo de reciprocidad hacia esta, conocido como compromiso organizacional.

Por otro lado, la teoría que responde sobre el concepto más preciso del Compromiso Organizacional es la propuesta por Meyer y Allen (1990) quienes manifiestan que esta variable es una actitud, es decir, una característica propia de los trabajadores que lo relacionan con su empresa, además, les permite tomar la decisión de continuar en ella a través del tiempo. Por tal motivo, la definen como un estado psicológico que surge a partir de la relación entre trabajador y organización, que además fomenta la toma de decisiones sobre el renunciar o continuar en ella.

Además, Meyer y Allen (1993) manifiestan que el nivel de compromiso está sujeto a la predisposición e interés de ambas partes, esto significa que la interrelación entre el trabajador y empleador inicia desde el proceso de selección, ya que es ahí donde el primero empieza a crear expectativas acerca de qué y cuánto recibirá como recompensa por parte de la organización; cabe agregar que, a esta característica implícita en el desarrollo del proceso del contrato del empleado y que no tiene carácter textual se le conoce como contrato psicológico. Por otro lado, para la empresa, parte de la búsqueda de nuevos trabajadores implica el encontrar sujetos que demuestren total entrega y esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones, para lo cual se necesita un compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Meyer y Allen, 1997).

De esta manera, de forma más específica se explicarán las dimensiones desde la propuesta teórica de Meyer y Allen.

En primer lugar, se encuentra el Compromiso Afectivo, en esta dimensión se pone de manifiesto cómo los trabajadores se identifican con la organización (Meyer y Allen, 1993). Del mismo modo, el balance adecuado de este factor, promueve la permanencia de este en la empresa, ya que esta decisión está sujeta a su voluntad. Asimismo, se relaciona con el inicio personal de cada trabajador dentro de la empresa, en relación con su perspectiva de expectativa y experiencia en cuanto a lo laboral (Furnham, 2001). En tal sentido, esta dimensión está determinada por apreciaciones intrínsecas, además, se consideran los siguientes indicadores: familia, significancia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad, satisfacción, emociones y pertenencia.

A continuación, se encuentra el Compromiso Continuo el cual se entiende como el vínculo material que manifiesta el trabajador hacia la empresa donde labora, ya que en esta categoría se evalúan los costos de trabajar y no hacerlo en la empresa (Meyer y Allen, 1991). Esta dimensión se entiende como el deseo del colaborador de continuar en la entidad para cubrir sus intereses, partiendo desde el punto de vista económico y cronológico, por ello evalúa la conveniencia de renunciar, además este puede ser de carácter económico o no económico (Hee, 2003). En suma, si la organización cuenta con una estructura sólida de comunicación y recompensas, entonces estas se convertirán en fuentes de motivación para el trabajador y generará compromiso de continuidad. Los indicadores que resaltan en este factor son: convivencia, consecuencias, costo económico, necesidad económica, indiferencia, beneficios y comodidad.

Finalmente, el Compromiso Normativo se entiende como la experiencia del trabajador en función del sentimiento de adeudo hacia la empresa, es decir, engloba los sentimientos de obligación o necesidad de colaborar con la entidad para la que trabaja. En esta categoría se encuentran los indicadores: obligación moral, lealtad, deber, culpabilidad, reciprocidad y hacer lo correcto (Meyer y Allen, 1993).

En suma, el modelo propuesto por O'Reilly et al. (1986) asegura que el compromiso organizacional crea un vínculo psicológico entre el trabajador y la empresa, que responde a tres elementos: obediencia, identificación e internalización. El primero se manifiesta cuando asume ciertas conductas para obtener recompensas o evitar castigos, aunque no afirma que este comparta valores o creencias de la organización. Por su parte, la identificación se genera cuando el empleado acepta y establece el vínculo con la empresa a través de su influencia de esta hacia él, lo que genera afiliación. Por último, la internalización se evidencia cuando el trabajador reconoce las actitudes de la empresa y las comparte porque son congruentes con él. En resumen, se crea una conexión entre ambos a partir de los valores que comparten.

Por otra parte, dada la coyuntura y la obligatoriedad del uso de herramientas virtuales para la enseñanza, es menester aclarar el significado de estas y sus características, por ese motivo, hay que clarificar que este medio de educación puede tomar dos formas: la primera es conocida como sincrónica, y permite la enseñanza mediante un medio de comunicación virtual que facilita la interacción en tiempo real entre profesor y alumno en el mismo escenario, es decir, reuniones por conferencias web, webinars, chats, entre otros; mientras que, la segunda es la herramienta asincrónica, es decir, una conexión no simultánea entre docente y estudiante, lo que faculta a este último a pueda acceder a la información en cualquier momento y lugar, por ejemplo foros, blogs, mails, entre otros (Sousa et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo básica, debido a que tuvo como propósito generar información y conocimientos nuevos acerca de las variables de estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

El diseño fue no experimental, a razón de que las variables no fueron manipuladas, es transversal ya que la recolección de datos transcurrió en un único momento determinado y correlacional porque estuvo orientado a relacionar dos variables (Hernández–Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variable y operacionalización

Escala de Apoyo Organizacional Percibido

Definición conceptual: es el trato por parte de la empresa hacia los trabajadores y cómo estos la perciben en pro de sentirse satisfechos emocionalmente con ellas (Eisenberg et al., 1986).

Definición operacional: la medición de esta variable se realizó con la versión abreviada de la Escala de Apoyo Organizacional Percibido de Eisenberg et al. (1986), que está compuesta por 17 ítems de formato de respuesta ordinal tipo Likert de 7 anclas.

Escala de Compromiso Organizacional

Definición conceptual: es una característica de los trabajadores que los relaciona o vincula hacia la empresa para la que trabajan, manifestando su interés de permanecer en ella (Meyer et al., 1993).

Definición operacional: esta variable fue medida por la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993) compuesta por 18 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: los 6 primeros reactivos se agrupan en el Compromiso afectivo, los reactivos del 7 al 12 en el Compromiso de Continuidad y los 6

últimos en el Compromiso Normativo. La medición es ordinal de tipo Likert de 7 anclas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es un grupo de elementos que puede tener como característica el ser finito o infinito y para esta investigación estuvo compuesto por personas (Hernández et al., 2018). El estudio incluyó a todos los docentes de las instituciones educativas de Lima Norte, que según la Estadística de la Calidad Educativa estos suman un aproximado de 32537 sujetos (ESCALE, 2020).

Tabla 1

Población de docentes según el distrito

Distrito	Docente	Porcentaje (%)
Ancón	845	2.60 (%)
Carabayllo	4051	12.45 (%)
Comas	6732	20.69 (%)
Independencia	2212	6.80 (%)
Los Olivos	5416	16.65 (%)
Puente Pierda	4559	14.01 (%)
San Martín de Porres	8459	26.00 (%)
Santa Rosa	263	0.81 (%)
Total	32537	100 (%)

Criterios de inclusión:

- Docentes registrados en la UGEL de Lima Norte
- Docentes que tengan hora lectiva

Criterios de exclusión:

- Docentes jubilados
- Docentes con alguna discapacidad
- Docentes con licencia

3.3.2. Muestra

Por su parte, la muestra es un conjunto extraído de la población de estudio y que es representativo de ella, de esta manera se podrán generalizar los resultados de la investigación (Gómez et al., 2016).

En cuanto al tamaño de muestra, se empleó el programa estadístico GPower, ya que realiza cálculos de correlaciones bivariadas, por ello, se calculó una hipótesis bilateral de significancia $p=.05$ y potencia estadística $PE=.80$ (Quezada, 2007); además, se tomó como insumo el resultado de la investigación realizada por Ojeda et al. (2016) quienes hallaron una correlación de $r=.368$ y $r^2=.135$ ($p<.05$), con estos datos ingresados en el software, el resultado sugiere un tamaño muestral de 335 docentes de instituciones educativas básicas regulares de Lima Norte, es así que la muestra final se realizó con 337 participantes, 78.9% mujeres y 21.1% hombres, de 18 a 58 años de edad ($M= 30.18$, $DE=9.212$).

Tabla 2

Datos sociodemográficos según edad y grado académico

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 - 29 años	216	64.1
	30 - 59 años	121	35.9
	Total	337	100
Grado académico	Bachiller	178	52.8
	Título pedagógico	30	8.3
	Licenciado	109	32.3
	Magister	20	5.9
	Total	337	100

En la tabla 2 se muestran las características sociodemográficas de la población, se observa que las edades predominantes se encuentran entre los 18 a 29 años (64.1%), seguido de las edades entre 30 a 59 años (35.9%); finalmente, la mayoría de profesores ostentan el grado académico de bachiller (52.8%), mientras que la minoría es de pregrado (0.6%).

3.3.3. Muestreo

Mientras que, para el muestreo, que es el método con el cual se eligió la muestra, se empleó el no probabilístico por conveniencia, es decir, se seleccionaron a las personas que pudieron participar de la investigación de acuerdo a la accesibilidad y cercanía (Gómez et al., 2016).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se hizo uso de la técnica de la encuesta bajo la modalidad del cuestionario, ya que permite recopilar datos mediante interrogantes, tendiendo como característica obtener información relevante para la investigación de manera rápida y eficaz (López y Fachelli, 2015).

Enseguida, se aplicaron los instrumentos: adaptación al castellano de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer et al. (1993) y la adaptación al castellano de la versión abreviada de la Escala de Apoyo Organizacional Percibido de Eisenberg et al. (1986).

Ficha técnica del cuestionario Apoyo Organizacional Percibido

Nombre: Cuestionario Apoyo Organizacional Percibido

Autores: Eisenberg, Huntington, Hutchison y Sowa

Año: 1986

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Ortega (2003)

Forma de aplicación: Personal o colectiva

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Cantidad de ítems: 17

Rango de aplicación: 17 años en adelante

Tipo de ítems: Politómicos tipo Likert de 7 anclas

Propiedades psicométricas:

Instrumento original: la confiabilidad se calculó con el estadístico Alfa de Cronbach, el cual obtuvo como resultado un valor de $\alpha=.93$ en una muestra de 361 trabajadores. Por su parte, la validez en relación con otra variable se obtuvo mediante la correlación con la satisfacción laboral, el resultado obtenido fue de $r=.60$.

Instrumento adaptado: para la versión adaptada por Ortega (2003) se han encontrado resultados de confiabilidad aceptables, por tal motivo el autor menciona el estudio realizado por De Elena y González (1993) quienes trabajaron con la escala de 17 ítems y obtuvieron una confiabilidad de $\alpha=.91$. En Perú, Apaza y Becerra (2019) realizaron las propiedades psicométricas del cuestionario AOP, obteniendo un $\alpha=.71$. También se halló correlación producto momento de Pearson, donde todos fueron altamente significativos, es decir, existe validez de constructo.

Propiedades del estudio piloto: la prueba piloto se realizó con 54 participantes, 54.4% mujeres y 45.6% hombres, de 20 a 60 años de edad. La confiabilidad se obtuvo mediante los coeficiente alfa y omega, el resultado fue de .915 y .924, respectivamente.

Asimismo, se calculó el coeficiente V de Aiken para analizar la validez de contenido, obteniendo valores superiores a .80, por ello se considera que todos los ítems poseen validez para su aplicación (Escurra, 1988).

Ficha técnica del cuestionario Compromiso Organizacional

Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autores: Meyer, Allan y Smith

Año: 1993

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Ortega y Martín (2003)

Forma de aplicación: Personal o colectiva

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Cantidad de ítems: 18

Rango de edad de aplicación: 17 años en adelante

Tipo de ítems: Politómicos tipo Likert de 7 anclas

Propiedades psicométricas:

Instrumento original: la confiabilidad de la prueba se obtuvo a través del estadístico Alfa de Cronbach, el cual tiene los siguientes valores para las tres dimensiones de la escala: Compromiso Afectivo $\alpha=.85$, Compromiso continuo $\alpha=.79$ y Compromiso Normativo $\alpha=.73$.

Instrumento adaptado: para el instrumento adaptado al español por Ortega y Martín (2003) se obtuvo la confiabilidad de Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos para las dimensiones del instrumento fueron: Compromiso Afectivo $\alpha=.73$, Compromiso continuo $\alpha=.66$ y Compromiso Normativo $\alpha=.67$.

En el contexto peruano, Quispe (2015) adaptó el instrumento con sus tres dimensiones, reportando validez y confiabilidad aceptables. La validez de contenido fue a través de la V de Aiken con valores altos ($p<.001$) y la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un valor aceptable ($\alpha=.737$).

Propiedades del estudio piloto: la prueba piloto se realizó con 54 participantes, 54.4% mujeres y 45.6% hombres, de 20 a 60 años de edad. La confiabilidad se obtuvo mediante los coeficiente alfa y omega, los resultados de la escala fueron de .798 y .820, respectivamente, además, para las dimensiones se obtuvo un valor de: Compromiso afectivo $\alpha=.69$ y $\omega=.715$, Compromiso Continuo $\alpha=.720$ y $\omega=.726$ y Compromiso Normativo $\alpha=.646$ y $\omega=.715$.

Asimismo, se calculó el coeficiente V de Aiken para analizar la validez de contenido, obteniendo valores superiores a .80, por ello se considera que todos los ítems poseen validez para su aplicación (Escrura, 1988).

3.5. Procedimiento

La investigación inició con una revisión literaria sobre las variables de estudio, una vez obtenidos los datos importantes sobre alcances teóricos que sostienen una relación entre las variables se seleccionaron los instrumentos con los que se recuperó la información para cada constructo. Además, se verificó que estos cumplieran con criterios de validez y confiabilidad, es así que, posteriormente se obtuvo la autorización para su aplicación. Luego, los instrumentos se adecuaron a un cuestionario virtual utilizando la plataforma Google Forms, donde se explicó el objetivo de la investigación y se presentó un asentimiento informado para la participación voluntaria de los docentes. Este formulario web, generó un enlace que fue compartido en publicaciones de grupos de Facebook de la UGEL 04, DREL Lima Norte y otras páginas de colegios de esta zona de Lima, en estos anuncios se recalca el motivo de la investigación y los criterios de inclusión o exclusión. Finalmente, se realizó la base de datos en Excel excluyendo a los participantes que no cumplieron con los criterios de inclusión y vaciar los datos correctos al programa estadístico para su procedimiento.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el procesamiento de los datos, se creó una matriz utilizando una hoja de cálculo de Microsoft Excel, luego se importaron los resultados en el programa estadístico IBM SPSS v25, donde se obtuvieron los resultados de los análisis descriptivos e inferenciales.

Para establecer la distribución de los datos, se trabajó con la prueba de Shapiro-Wilk, encontrando que estos no se ajustan a la distribución normal, por lo cual, se empleó el estadístico Rho de Spearman para el análisis de la correlación entre las variables, además, para determinar los niveles se utilizaron los estadísticos descriptivos porcentajes y frecuencias.

Luego, se empleó el programa de acceso libre Jamovi versión 1.6.8, en él se calcularon los coeficientes Alfa y Omega, para determinar la confiabilidad de los datos obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo se realizó siguiendo los lineamientos de la Universidad César Vallejo, a través de los códigos de ética en investigación descritos en la resolución N° 0262-2020UCV, donde se promueve que los estudiantes/investigadores deben cumplir con los criterios de rigor científico que buscan proteger los intereses de los colaboradores del estudio (UCV, 2017).

Además, esta investigación sigue las regulaciones, normas y técnicas referidas por la Asociación Americana de Psicología, entidad internacional que conmina a los investigadores a respetar las reglas de autoría, citas y referencias (APA, 2020).

Del mismo modo, se cumplió con informar de forma clara y precisa los objetivos de investigación previo a la recolección de los datos, es así que los colaboradores aceptaron el asentimiento informado para participar y se les garantizó la confidencialidad de la información entregada (Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica [Concytec], 2019).

En el mismo orden de ideas, se siguieron las normativas del acuerdo de Helsinki, que insta a las personas a seguir los principios de respeto por los demás individuos y recalca el derecho de cada ser humano a tomar sus propias decisiones y determinaciones (Asociación Médica Mundial [AAM], 2017).

Por último, se siguieron las reglas éticas del Colegio de Psicólogos del Perú, entidad que señala que todo profesional de la salud debe realizar sus proyectos e investigaciones teniendo como premisa los principios de la ciencia, cuidando la salud emocional de los participantes, evitando actos de beneficio propio que menoscaben la ética, sino serán sancionados (CPsP, 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles de apoyo organizacional percibido

Niveles	AOP	
	F	%
Alto	83	24.6
Medio	180	53.4
Bajo	74	22.0
Total	337	100

En la tabla 3 se muestra el nivel de apoyo organizacional percibido en docentes de Lima Norte que utilizan herramientas virtuales, se observa que el nivel predominante es el medio, con un 53.4%, seguido del nivel alto con el 24.6% y el nivel bajo con 22%.

Tabla 4

Niveles de Compromiso Organizacional

Niveles	CO		Afectivo		Continuidad		Normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	92	27.3	152	45.1	88	26.1	129	38.3
Medio	153	45.4	109	32.3	202	59.9	144	42.7
Bajo	92	27.3	76	22.6	47	13.9	64	19.0
Total	337	100	337	100	337	100	337	100

En la tabla 4 se muestra el resultado de los niveles del compromiso organizacional, se aprecia que para toda la variable predomina el nivel medio con un 45.4%; por su parte, en el factor afectivo, predomina el nivel alto con el 45.1%, mientras que en el de continuidad el medio predomina con el 59.9%, finalmente, en el factor normativo, predomina el nivel medio con el 42.7%.

Tabla 5*Prueba de normalidad univariada Shapiro-Wilk*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Apoyo Organizacional Percibido	.952	337	.000
Compromiso Organizacional	.987	337	.003
Compromiso afectivo	.970	337	.000
Compromiso de continuidad	.927	337	.000
Compromiso normativo	.989	337	.014

En la tabla 5 se muestran los resultados de la prueba de normalidad, para ello se utilizó el coeficiente Shapiro-Wilk, se evidencia que en todos los casos los datos no se ajustan a la distribución normal ($p < .05$), por este motivo se utilizará el estadístico para pruebas no paramétricas Rho de Spearman para el estudio de las correlaciones.

Tabla 6*Correlación entre apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman		.521
Apoyo organizacional percibido	r^2	.271
	p	.000
	n	337

Nota: p=significancia, r^2 =tamaño del efecto, n=muestra

En la tabla 6 se muestra la relación entre apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional, se puede observar que la correlación es directa, mediana y significativa ($r = .521$, $p < .05$) (Mondragón, 2014), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = .271$) (Cohen, 1988).

Tabla 7*Correlación entre apoyo organizacional percibido y compromiso afectivo*

		Compromiso afectivo
Rho de Spearman		.543
Apoyo organizacional percibido	r ²	.294
	p	.000
	n	337

Nota: p=significancia, r²=tamaño del efecto, n=muestra

En la tabla 7 se muestra la relación entre apoyo organizacional percibido y compromiso afectivo, se puede observar que la correlación es directa, moderada y significativa ($r=.543$, $p<.05$) (Mondragón, 2014), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2=.294$) (Cohen, 1988).

Tabla 8*Correlación entre apoyo organizacional percibido y compromiso de continuidad*

		Compromiso de continuidad
Rho de Spearman		.164
Apoyo organizacional percibido	r ²	.026
	p	.002
	n	337

Nota: p=significancia, r²=tamaño del efecto, n=muestra

En la tabla 8 se muestra la relación entre el apoyo organizacional y el compromiso afectivo, se puede observar que la correlación es directa, media y significativa ($r=.164$, $p<.05$) (Mondragón, 2014), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2=.026$) (Cohen, 1988).

Tabla 9

Correlación entre apoyo organizacional percibido y compromiso normativo

		Compromiso normativo
	Rho de Spearman	.404
Apoyo organizacional	r^2	.163
percibido	p	.000
	n	337

Nota: p=significancia, r^2 =tamaño del efecto, n=muestra

En la tabla 9 se muestra la relación entre apoyo organizacional percibido y compromiso normativo, se puede observar que la correlación es directa, moderada y significativa ($r=.404$, $p<.05$) (Mondragón, 2014), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2=.163$) (Cohen, 1988).

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una muestra de 337 docentes que hacen uso de herramientas virtuales para la enseñanza a la distancia.

Se encontró una correlación directa y significativa entre ambas variables, aceptándose la hipótesis general. Esta relación positiva, es de intensidad moderada y representa que ambas variables están en la misma dirección, es decir, a mayor AOP mayor CO. Este hallazgo puede haberse generado a partir de que en el sector educación se brindaron herramientas para que los docentes puedan continuar con su labor en el contexto de pandemia haciendo uso de la educación virtual, denotando el interés por el bienestar de los docentes (ENDO, 2020). En consecuencia, los profesores pueden expresar un compromiso con la organización. En esta línea de AOP se encuentra a Valle y Meza (2020) quienes reportaron una correlación positiva entre el apoyo percibido y compromiso organizacional en una muestra de trabajadores de salud, asimismo Conde (2017) encontró una correlación directa y estadísticamente significativa entre ambas variables en trabajadores de un centro hospitalario. Lo cual, puede en alguna medida relacionarse con el presente estudio, puesto que, ambos grupos de trabajadores interactúan en un contexto de situación difícil y pueden comprometerse con su trabajo y con la entidad laboral.

Este resultado se vincula a la teoría del apoyo percibido, donde los docentes construyen una percepción global del grado en que las organizaciones valoran las contribuciones de sus labores académicas y como se preocupan por su bienestar. Se entiende que, si los empleados perciben que son ofendidos, humillados, atropellados en la institución, según la teoría del intercambio social, estarían menos comprometidos con el sector educativo (Thibaut y Kelley, 1959).

Por otra parte, se vincula con el modelo multidimensional, planteado por Meyer y Allen (1993), referido al compromiso organizacional en el sentido de

que se basa principalmente en la manera como se sienten los trabajadores y como son valorados dentro de la institución u organización para la que laboran. Es decir, un mayor apoyo organizacional conlleva a un mejor compromiso organizacional entre el empleado y el empleador. Por su parte, Eisenberger et al. (1990) plantean que una relación positiva entre el apoyo organizacional percibido y las condiciones laborales favorables, representada por el compromiso organizacional, es hasta 6 veces mayor cuando la presencia de estas condiciones es atribuida a la voluntad de la organización, más que a regulaciones externas.

En cuanto a los niveles de apoyo organizacional se encontró que la mayoría de los trabajadores (53.4%) presenta un nivel medio, es decir, gran parte de la población de docentes, perciben un soporte y preocupación hacia sus necesidades como colaboradores, esto repercute de forma positiva en su desempeño, haciéndolo sentir comprometido con sus actividades para el logro de las metas de su institución. Estos hallazgos son similares a lo encontrado por Apaza y Becerra (2019). En suma, si la empresa se preocupa por los trabajadores, estos se mantienen comprometidos con su actividad laboral. Este resultado se relaciona también con lo propuesto por Eisenberger et al. (1986).

Respecto al compromiso organizacional, se encontró un predominio del nivel medio (45.4%) en los trabajadores, demostrando que los vínculos entre el sector educativo y los docentes son favorables, lo cual indica que el trabajador según su propia opinión está identificado con los intereses y objetivos de su organización y tiene una participación importante en beneficio de ella. Estos resultados son similares a lo reportado por Ojeda et al. (2016). Así también se han encontrado niveles promedio de compromiso organizacional en trabajadores de los rubros de producción y de salud (Valle y Meza, 2020; Apaza y Becerra, 2019; Portales, 2019). Por su parte, Eisenberger et al. (1986) refieren que los trabajadores que muestren o sientan mayor apoyo por parte de su centro laboral, demostrarán un nivel adecuado de compromiso organizacional.

Respecto a las dimensiones se reporta una relación directa moderada significativa, entre apoyo organizacional y compromiso afectivo. Esto quiere decir que la percepción de los docentes está determinada por apreciaciones personales en cuanto a sus necesidades. El balance adecuado de ello promueve la permanencia de este en la institución educativa. Por consiguiente, se puede contrastar con lo encontrado por Valle y Meza (2020) quienes también reportan una relación moderada entre las variables. Para Furnham (2001) es importante resaltar y tener en cuenta que el compromiso afectivo es determinado principalmente por apreciaciones intrínsecas, considerando los siguientes indicadores: familia, significancia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad, satisfacción, emociones y pertenencia. Además, ayuda de gran manera que los trabajadores puedan percibir el interés por su bienestar en el centro en el que laboran, esto genera un vínculo más fuerte con la organización.

Asimismo, se determina una relación directa media y significativa entre apoyo percibido y el compromiso continuo. Esto quiere decir que los docentes perciben que sí cubren sus necesidades económicas, a pesar que la organización los remunera de acuerdo a su puesto de trabajo, debido a que en la virtualidad la empresa no dejó de aportar el sueldo del trabajo realizado por los docentes, por lo tanto, esta situación genera el deseo de continuar en la empresa. Este resultado coincide con la investigación de Conde (2017), quien obtuvo una relación directa y moderada, ya que durante el desarrollo de su investigación las empresas contaban con herramientas para ofrecer apoyo a sus colaboradores.

De igual forma, se encontró una relación moderada significativa entre apoyo percibido y el compromiso normativo, lo cual representa el sentimiento del docente por cumplir sus funciones, es decir, ser puntual, respetar a sus compañeros de trabajo, trabajar en equipo, entre otros, lo que hace que se sientan parte de su centro de trabajo. Por consiguiente, esto también se pudo confirmar en el estudio realizado por Paz et al. (2020) quienes hallaron una relación moderada y significativa entre el apoyo percibido y el compromiso normativo, semejante al presente estudio.

Lo explicado anteriormente se apoya en la teoría de Meyer y Allen (1993), donde se entiende al compromiso normativo como la experiencia del trabajador en función de sus emociones de adeudo hacia la empresa, es decir, engloba los sentimientos de obligación y/o necesidad de colaborar con la entidad para la que trabaja. En esta etapa se encuentran los indicadores: obligación moral, lealtad, deber, culpabilidad, reciprocidad y hacer lo correcto. Además, Eisenberger (1986) indica que el personal de trabajo que siente un mayor apoyo por parte de la empresa para la que laboran poseen un nivel más elevado de lealtad hacia el empleador.

Después de lo mencionado, esta investigación aporta significativamente al conocimiento de las variables de estudio y se podrá usar como un antecedente para futuras investigaciones, ya que existen muy pocos estudios que trabajen con docentes que utilizan herramientas virtuales. Además, es necesario hacer presente las limitaciones que se suscitaron durante el desarrollo de la investigación, la principal fue la aplicación de los cuestionarios, ya que se realizaron a través de algunas plataformas virtuales, todo ello debido al distanciamiento social obligatorio por la pandemia, esto generó ciertos inconvenientes al momento de resolver los formularios, asimismo, se debe tener en cuenta el límite de antecedentes nacionales que existen relacionados al tema y las variables, sin embargo, se pudieron recopilar algunos autores internacionales, los cuales fueron la base para la discusión del trabajo de investigación, contribuyendo de manera oportuna al presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: se encontró una relación moderada entre las variables apoyo percibido y compromiso organizacional, por lo tanto, a mayor apoyo percibido por el trabajador puede darse un mayor compromiso en la dinámica de la organización.

SEGUNDA: se encontraron niveles moderados tanto para apoyo percibido y compromiso organizacional en la muestra de estudio.

TERCERA: en cuanto a las dimensiones se encontró una correlación directa moderada y significativa entre el apoyo percibido y el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Conocer la realidad docente a través de estudios descriptivos que permitan el acercamiento entre el empleador y empleado, para potenciar la relación entre ambos en el contexto educativo y buscar una mayor correlación.
2. Se recomienda que se realicen estudios longitudinales con las variables a fin de verificar los resultados a través del tiempo, principalmente post pandemia.
3. Profundizar los estudios respecto a las dimensiones de las variables, para ampliar el conocimiento y la información de la dinámica de los constructos.
4. De acuerdo a los resultados, se sugiere que se diseñen planes y programas que orienten una gestión más dinámica entre la organización y el trabajador.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association*. (7a ed). <https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/guia-normas-apa-7-ed-2020-11-6.pdf>
- Apaza, D. y Becerra, B. (2019). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en trabajadores del área de producción de una empresa manufacturera de calzado de Lima Este*. <https://1library.co/document/y96kwldy-organizacional-percibido-compromiso-organizacional-trabajadores-produccion-empresa-manufacturera.html>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Caracas - Venezuela: Episteme.
- Asociación Médica Mundial (21 de marzo de 2017). *Declaración de Helsinki de la AMM – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. AMM. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Atarama, T. (2020). *La migración a la educación virtual en tiempos de pandemia*. Universidad de Piura <https://udep.edu.pe/hoy/2020/04/la-migracion-a-la-educacion-virtual-en-tiempos-de-pandemia/>
- Banco Interamericano del Desarrollo (2020). *Perú: Desafíos del Desarrollo en el post COVID-19*. Documento para discusión N° IDB-DP-00790. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Peru-Desafios-del-desarrollo-en-el-post-COVID-19.pdf>
- BBC (2020). *Coronavirus: 6 efectos de la "catástrofe generacional" en la educación en América Latina provocada por la covid-19 (y 3 planes de emergencia para ayudar a mitigar la crisis)*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-54097136>

- Böhrt, R., y Larrea, P. (2018). *Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina*. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000200001&lng=es&tlng=es.
- Campo, A., y Oviedo, H. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV, núm. 4, pp. 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Campo, A., y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, vol. 10, núm. 5, pp. 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª. ed.). *Caracas: Uyapal*.
- CEPAL (2020). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación*. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45734/S2000438_es.pdf
- Cerdeño, A., y Pirela, F. (2002). *Relación entre el compromiso organizacional y calidad de servicio en empresas en proceso de fusión (Tesis de grado para optar el título de Relaciones Industriales)*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela
- Cívicos, A., y Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de investigación en trabajo social. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 23, 25-55
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2.ª ed.). Erlbaum, Hillsdale. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/estatuto_nacional.pdf
- Comisión Europea (2020). Empleo y economía durante la pandemia de coronavirus. https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_es
- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. *Concytec*.
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Conde, A. (2017). *Compromiso y apoyo organizacional percibido en el personal de un centro hospitalario*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21807/Conde_CDCAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.
https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cruzat, E. (2020). Ensayo temático: “el rol del docente ante la clase virtual”.
Práctica Familiar Rural. Vol. No.3.
<https://doi.org/10.23936/pfr.v5i3.176>
- Cuesta, M. y Herrero, F. (2010). *Introducción al muestreo*. Universidad de Andrés Bello. <http://www.editorialkamar.com/et/archivo04.pdf>
- De los Santos-Roig, M. & Pérez, C. (2014). Análisis de ítems y evidencias de fiabilidad de la Escala sobre Representación Cognitiva de la Enfermedad (ERCE). *Anales de psicología*, 30(2). 438-449.
https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n2/psico_clinica7.pdf
- Díaz-Ereño, E., Garay-Ruiz, U., Ayerbe-Díaz, M., Ros-Martínez, I. y Garmendia-Musika, M. (2021). Compromiso y capacitación en

innovación docente del profesorado universitario en Ciencias de la Salud. *FEM (Ed. impresa) vol.24 no.1 Barcelona*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322021000100006

Duseel, I., Ferrante, P. y Pulfer, D. (2020). *Pensar la educación en tiempos de pandemia: entre la emergencia, el compromiso y la espera UNIPE*.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/unipe/20200820015548/Pensar-la-educacion.pdf>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500- 507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Eisenberger, R., Fasolo, P. y Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), pp 51.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>

Eisenberger, R. y Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *Washington, DC: American Psychological Association*

El Peruano (2021). *Nuevos escenarios para la educación: El profesorado tiene el desafío de optimizar los recursos que le permitan desarrollar su tarea educadora*. <https://elperuano.pe/noticia/119447-nuevos-escenarios-para-la-educacion>

ENDO remota (2020). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular. Ministerio de Educación*.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/reportes/1-endo2020-nacional.pdf>

- ESCALE (2020). *Estadística de la calidad educativa*.
<http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes;jsessionid=fe3f999b4dde4db49fff0d10944>
- Estadística de la calidad educativa (2021). *Magnitudes*.
<http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes;jsessionid=fe3f999b4dde4db49fff0d10944>
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, vol. 6, núm. 1, 2021.
<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fernández, A. (7 de junio de 2021). *China, el único país que crece en medio de la pandemia*. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20210120/6185331/china-unico-pais-crece-medio-pandemia.html>
- Figueroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figueroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, J., y Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(1), 1-30.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Press.

- Gallardo, E. (2018). *Metodología de la investigación*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García; F. (2005). *El Cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*.
- Gómez, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Hee, L. (2003). *An empirical study of organizational commitment: A multilevel approach*. USA: California State University: Fullerton.
<https://jbam.scholasticahq.com/article/1074-an-empirical-study-oforganizational-commitment-a-multi-level-approach>
- Herrera, M., Guerra, C., Sardury, L., García, Y. y Martínez, C. (2012). *Diferentes métodos estadísticos para el análisis de variables discretas*. Una aplicación en las ciencias agrícolas y técnicas.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-00542012000100011
- Hernández-Sampieri, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas, cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Johnson, R. y Kubly, P. (2008). *Estadística elemental, lo esencial (10ª ed)*. Mexico: Cengage Learning
- Jurado, D., Jurado, S., López, K. y Querevalú, B. (2015). Validez de la Escala de Autoestima de Rosenberg en universitarios de la Ciudad de México. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 5 (1), 18-22. <https://www.redalyc.org/pdf/2830/283046027004.pdf>
- Livia, J y Quispe, M (2015). *Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en*

trabajadores de una empresa privada de villa el salvador. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/226>

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa: Universidad autónoma de Barcelona*.

Macedo, A., y Ferreira, M. (2012). *Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido*.
<http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/21123>

MEF (2021). *Ministerio de economía y finanzas*.

<https://www.gob.pe/mef>

Meyer, J. y Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Meyer, J. y Allen, N. (1990). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. DOI: 10.1037/0021-9010.78.4.538

Meyer, J. & Allen, N. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. (Human Resource Management Review). Vol.1, n° 1, pp. 61 –98.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

Meyer, J, y Allen, N (1993) *A three component conceptualization of organizational commitment en human resource management review*, 1, pp 61-98

Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.

- MINEDU (2020). *Minedu contratará planes de telefonía y datos para celulares de más de 400 mil docentes de escuelas públicas*.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/302134-minedu-contratara-planes-de-telefonía-y-datos-para-celulares-de-mas-de-400-mil-docentes-de-escuelas-publicas>
- Mondragón, M. (2014). Uso de correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1). 98-104.
<https://revmovimientocientifico.iberro.edu.co/article/view/mct.08111/645>
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional (tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas)
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, N° 14, 224-247
- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica*. México D.F: Mc Graw-Hill.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, M. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Revista Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>
- ODCE (2019). Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.
<https://www.oecd.org/acerca/>
- Organización Internacional del Trabajo (2020a). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2020b). Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Nota técnica país.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_756474.pdf

Ojeda, Talabera y Berrelleza (2016). *Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios*.

[http://www.iiisci.org/journal/cv\\$/risici/pdfs/xa510qf15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/cv$/risici/pdfs/xa510qf15.pdf)

Ortega, V. (2003). Adaptación al castellano de la versión abreviada de Survey of Perceived Organizational Support. *Encuentros en Psicología Social*, 1, 3-6. <https://bit.ly/2SAZnRx>

Ortega, V., & Martin, A. (2003). Adaptación al castellano de la versión abreviada de Survey of Perceived Organizational Support. *Encuentros en Psicología Social*, 1(1), 3-6.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). *Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour*. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=D1E23E7E1FE217359D1843FA6BD82173?doi=10.1.1.470.7473&rep=rep1&type=pdf>

Ortiz, C. y García, C. (2021). *Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos*. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/4084/4995>

Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>

Paz, J., Huamán, S. y Tarrillo, J. (2020). *Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa*. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>

- Presidencia del Consejo de Ministros (15 de marzo de 2020). *Decreto Supremo N° 044-2020-PCM*.
<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>
- Portales, C. (2019). *Apoyo Organizacional Percibido y Engagement en una empresa de construcción*.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14454/Portales_Parapar_Apoyo_organizacional_percibido1.pdf;jsessionid=8287DD360BCD7A0DD315F3326A880BE1?sequence=1
- Quezada, C. (2007). *Potencia estadística sensibilidad y tamaño de efecto: ¿un nuevo canon para la investigación*.
http://onomazein.letras.uc.cl/Articulos/16/4_Quezada.pdf
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Román, J., Krikorian, A., Ruiz, C. y Betancur, A. (2016). *Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados*.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>
- Salazar, J. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *SIGNOS*, 10(2), 41-53.
DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>
- Sánchez, C., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sousa, R., Campanari, R. y Rodrigues, A. (2021). La realidad virtual como herramienta para la educación básica y profesional. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 223-241.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-65862021000100223&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *Teoría del intercambio social*. New York, NY. Wiley. <https://www.afirstlook.com/docs/socialexchange.pdf>

Toro, F. (2007). Incidencia de la imagen gerencial sobre el Apoyo Organizacional Percibido. *Revista Iberoamericana de Psicología Ocupacional*, 26(1), 46-55. <http://revista.cinccel.com.co/cinccel/index.php/RPO/article/view/76>

UNESCO (2021). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y Cultura*. <https://es.unesco.org/>

Universidad César Vallejo (2017). Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020UCV. *Código de ética en investigación*. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

USA.gob (2021). *Asistencia financiera para trabajadores y dueños de pequeñas empresas*. <https://www.usa.gov/espanol/ayuda-financiera-desastres-trabajadores-negocios>

Valle, L. y Meza S. (2020). *Apoyo organizacional percibido y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina de Gestión en Servicio de Salud Bajo Mayo San Martín, 2020*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/4281/LLino_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Veiga, J., de la Fuente, E. y Zimmermann, M. (2008). *Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011

Zuñiga, S. (2018). *Gestión de la comunicación interna y apoyo organizacional percibido en el Hospital Público*.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34908/
Zu%c3%b1iga_SS..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34908/Zu%c3%b1iga_SS..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zegarra, F. (2019). *Apoyo organizacional percibido y desempeño laboral del personal del servicio de fisioterapia de una clínica Limeña.*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39672/
Zegarra_AFA.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39672/Zegarra_AFA.pdf?sequence=1&isAllowed=)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: “Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021

AUTORAS: Castro López Carmen Magdalena; Vásquez Sánchez Kelly Judith

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021?</p>	<p>Objetivo general: conocer la relación entre el apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en docentes que utilizan herramientas virtuales en instituciones educativas de Lima Norte, 2021</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre apoyo organizacional percibido y el compromiso afectivo en docentes que utilizan herramientas virtuales en instituciones educativas de Lima Norte, 2021</p> <p>OE2: Determinar la relación entre apoyo organizacional percibido y el compromiso de continuidad en docentes que utilizan herramientas virtuales en instituciones</p>	<p>Hipótesis general: Existe correlación significativa entre el apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en docentes que utilizan herramientas virtuales en instituciones educativas de Lima Norte, 2021</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe correlación directa significativa entre apoyo organizacional percibido y el compromiso afectivo en docentes que utilizan herramientas virtuales en instituciones</p>	Variable 1: Apoyo Organizacional percibido			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición
			▪ Apoyo percibido	▪ Satisfacción de las necesidades socioafectivas	1,2,4,5, 6,8,12, 13,14,16	Tipo Likert
				▪ Sensación de reconocimiento por parte de la organización	3,7,9,10, 11,15,17	
		Variable 2: Compromiso organizacional				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
		▪ Compromiso afectivo	▪ Lazos emocionales, Percepción de la satisfacción de las necesidades y orgullo de pertenencia a la institución.	1,2,3,4,5, 6	Tipo Likert	

educativas de Lima Norte, 2021	educativas de Lima Norte, 2021	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso de continuidad ▪ Compromiso normativo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad de trabajo en la organización, oposiciones laborales y evaluación de permanencia • Reciprocidad con la institución 	<p>7,8,9,10, 11,12</p> <p>13,14,15, 16,17,18</p>
OE3: Determinar la relación entre apoyo organizacional percibido y el compromiso normativo en docentes que utilizan herramientas virtuales en instituciones educativas de Lima Norte, 2021	<p>H2: Existen correlación directa significativa entre apoyo organizacional percibido y el compromiso de continuidad en docentes que utilizan herramientas virtuales en instituciones educativas de Lima Norte, 2021</p> <p>H3: Existen correlación directa significativa entre apoyo organizacional percibido y el compromiso normativo en docentes que utilizan herramientas virtuales en instituciones educativas de Lima Norte, 2021</p>			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos para utilizar
<p>Tipo:</p> <p>Esta investigación es de tipo básica, debido a que tiene como propósito generar</p>	<p>Población:</p> <p>Es el conjunto de elementos que puede tener como característica el ser finito o</p>	<p>Variable 1: Apoyo Organizacional Percibido</p> <p>Instrumento: Escala de Apoyo</p>	<p>Métodos de análisis de datos:</p> <p>Se realizó el análisis inferencial mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk siendo la mejor opción ya que la potencia es muy elevada, para muestras no normales grandes y alejamientos fuertes (Flores et al., 2019). Se obtuvo el p valor menor a .05, empleándose la prueba no paramétrica coeficiente rho de</p>

<p>información y conocimientos nuevos acerca de las variables de estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).</p>	<p>infinito y que, al menos para esta investigación, está compuesto por personas (Arias 2006); en tal sentido, la población de docentes de instituciones educativas de Lima Norte asciende a un aproximado de 32537 según la Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE, 2020).</p>	<p>Organizacional Percibido</p>	<p>Spearman para correlacionarlas; ya que según Dalgaard (2008) tienen la ventaja de no depender de la distribución normal. Finalmente, se realizó el análisis descriptivo a través de la frecuencia y porcentaje.</p>
<p>Diseño:</p> <p>El diseño es no experimental – transversal correlacional, debido a que no se manipula intencionalmente las variables de estudio para evitar que se generen situaciones construidas o premeditadas, puesto que el interés es observar la realidad en su contexto natural y luego analizarlo, además, se realiza un solo corte sin seguimiento en el tiempo y se busca el nivel de asociación entre los constructos y sus dimensiones (Hernández y Mendoza, 2018).</p>	<p>Muestra:</p> <p>La muestra es un conjunto extraído de la población de estudio y que es representativo de ella, de esta manera se podrán generalizar los resultados de la investigación (Gómez et al., 2016). En tal sentido, para establecer el tamaño muestral se empleará la fórmula para población finita, proyectándose una muestra final de 379,69 estudiantes.</p>	<p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Instrumento: Escala de Compromiso Organizacional</p>	
	<p>Tipo de Muestreo:</p> <p>El muestreo es el método con el cual se elegirá a la muestra, en tal sentido, esta investigación emplea un muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, se seleccionarán a las personas que puedan participar de la investigación de acuerdo a la accesibilidad y cercanía a los investigadores (Gómez et al., 2016).</p>		

Anexo 2. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Apoyo organizacional percibido	Interpretación general de los empleados sobre el grado en que la organización valora las costumbres del personal y se preocupa por su bienestar. (Einsenberger et al, 1986) citado por Littlewood (2003)	Se medirá a través de una encuesta con 17 ítems que medirá la dimensión de apoyo percibido, en la cual se aplicará una escala tipo Likert	Apoyo Percibido	Satisfacción de las necesidades socioafectivas Sensación de Reconocimiento por parte de la organización	1,2,4,5, 6,8,12, 13,14,16 3,7,9,10, 11,15,17	Tipo Likert
Compromiso Organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la institución (Meyer; Allen, 1991) citado por Arias (2001)	Se medirá a través de una encuesta con 18 ítems, para medir las siguientes dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo, de los cuales se aplicará una escala ordinal	Compromiso afectivo Compromiso de continuación Compromiso normativo	Lazos emocionales, Percepción de la satisfacción de las necesidades y orgullo de pertenencia a la institución Necesidad de trabajo en la organización, oposiciones laborales y evaluación de permanencia Reciprocidad con la institución	1,2,3,4,5, 6 7,8,9,10, 11,12 13,14,15, 16,17,18	Tipo Likert

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Escala de Apoyo Organizacional Percibido (Eisenberg, Huntington, Hutchison y Sowa, 1986) Adaptado (Ortega 2003)

Instrucciones:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque la opción que mejor describa su manera de pensar. No es una prueba para medir conocimientos o capacidades, por lo tanto, no existe respuestas correctas o incorrectas. Todas las afirmaciones son importantes y requerimos por favor responda a cada una de ellas.

Marque solo una alternativa de respuestas que se presenta para cada enunciado.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	La organización valora mi contribución a su mejoramiento.	1	2	3	4	5	6	7
2	Si la organización puede contratar a alguien con salario mas bajo para remplazarme, lo haría.							
3	La organización falla en apreciar cualquier esfuerzo adicional de mi parte.							
4	La organización considera mis objetivos y valores.							
5	La organización ignora cualquier queja mía.							
6	La organización desatiende mis intereses, cuando toma decisiones que me afectan.							
7	La ayuda de la organización está disponible cuando tengo un problema.							
8	La organización realmente se preocupa de mi bienestar.							
9	La organización está dispuesta a esforzarse para ayudarme a ejecutar mi trabajo lo mejor que pueda.							
10	Aunque yo hiciese el mejor trabajo posible, la organización no lo notaría.							
11	La organización está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor especial.							
12	La organización se interesa por mi satisfacción general en el trabajo.							
13	Si le dieran oportunidad, la organización se aprovecharía de mí.							
14	La organización muestra muy poca preocupación por mí.							
15	La organización se interesa por mis opiniones.							
16	La organización se enorgullece por mis logros en el trabajo.							
17	La organización procura hacer mi trabajo tan interesante como sea posible.							

Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer, Allan y Smith, 1993)
Adaptado (Ortega y Martín,2003)

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecidos a continuación:

Marque solo una alternativa de respuesta que se presenta para cada enunciado. Dichas alternativas son las siguientes:

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como parte de la familia en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran sentido emocional para mí.							
7	Por ahora permanecer en esta organización refleja tanto mi necesidad como mi deseo.							
8	Sería muy difícil para mí, dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización.							
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización serí la escasez de otras alternativas disponibles.							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

<https://forms.gle/J256UJYQjSMUc7MXA>



Apoyo y compromiso organizacional en docentes que utilizan herramientas virtuales 2021

Querido (a) colaborador (a) le saluda Carmen Magdalena Castro López y Kelly Judith Vasquez Sanchez, estudiantes de la escuela de psicología de la universidad Cesar Vallejo - sede Lima Norte. Nos dirigimos a usted solicitando su colaboración y participación en este estudio que se realiza con fines académicos para obtener el título profesional de licenciatura en psicología.

*Obligatorio

Anexo 4. Ficha sociodemográfica

Ficha sociodemográfica
DNI:
Sexo:
Edad:
Grado académico:
Ubicación:

Anexo 7. Carta de solicitud de autorización del uso de los instrumentos



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°01118- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 13 de Diciembre de 2021

Autor:

- Robert Eisenberger

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **CASTRO LÓPEZ, Carmen Magdalena**, con DNI N° 70792189, con código de matrícula N° 6700278117, **VASQUEZ SANCHEZ, Kelly Judith**, con DNI N° 48472713, con código de matrícula N° 6700277359 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Apoyo Organizacional Percibido** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



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

CARTA N°01119- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 13 de Diciembre de 2021

Autores:

- Natalie Jean Allen
- JoHn Peter Meyer

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **CASTRO LÓPEZ, Carmen Magdalena**, con DNI N° 70792189, con código de matrícula N° 6700278117, **VASQUEZ SANCHEZ, Kelly Judith**, con DNI N° 48472713, con código de matrícula N° 6700277359 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Compromiso Organizacional** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



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

Anexo 8. Autorización del uso de los instrumentos

Apoyo organizacional percibido: una evaluación metaanalítica de la teoría del apoyo organizacional (artículo) (acceso abierto)

Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A., Adis, C.S. &

Ver autores adicionales
Guardar todo en la lista de autores

^a Universidad George Mason, Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos, Estados Unidos
^b Universidad de Houston, Estados Unidos
^c Universidad de Albany, SUNY, Estados Unidos
^d Universidad George Mason, Estados Unidos
^e U.S. Customs and Border Protection, Estados Unidos

Ver afiliaciones adicionales
Resumen

La teoría del apoyo organizacional (OST) propone que los empleados formen una percepción generalizada sobre el grado en que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar (apoyo organizacional percibido o POS). Sobre la base de hipótesis que implican intercambio social, atribución y mejora personal, llevamos a cabo una evaluación metaanalítica de la OST utilizando los resultados de 558 estudios. En general, OST tuvo éxito en sus predicciones sobre los antecedentes de POS (liderazgo, contexto empleado-organización, prácticas de recursos humanos y condiciones laborales) y sus consecuencias (orientación del empleado hacia la organización y el trabajo, desempeño del empleado y bienestar). En particular, OST predijo con éxito las magnitudes relativas de las diferentes relaciones, las influencias de las variables del proceso y los efectos mediadores. Se discuten las implicaciones generales de los hallazgos para la OST y la investigación sobre POS. © 2015, © El autor (es) 2015.

Prominencia del tema SciVal

Tema: Compromiso organizacional | Apoyo organizacional percibido | Intención facturación

Percentil de prominencia: 95.811

Palabras clave de autor

compromiso organizacional | apoyo organizacional percibido | bienestar psicológico | auto-mejora | intercambio social, atribuciones | necesidades socioemocionales

ISSN: 01492063
CODEN: JOMAD
Tipo de fuente: Diario
Idioma original: inglés

DOI: 10.1177 / 0149206315575554
Tipo de documento: artículo
Editorial: SAGE Publications Inc.

(2021) *Investigación de BMC Health Services*
Meyer, J.P., Morin, A.J.S., Rousseau, V.
Perfiles de compromisos laborales globales y específicos de objetivos: por qué la compatibilidad es mejor y cómo lograrla

(2021) *Revista de comportamiento vocacional*
Arshad, M., Abid, G., Contreras, F.
Impacto de la motivación prosocial en el comportamiento de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional: el papel mediador del apoyo gerencial

(2021) *Revista europea de investigación en salud, psicología y educación*

Ver detalles de las 416 citas

Infórmeme cuando este documento sea citado en Scopus:
Establecer alerta de citación > Establecer feed de citas >

Documentos relacionados

Encuentre más documentos relacionados en Scopus basados en:

Autores > Palabras clave >

El modelo de compromiso organizacional de tres componentes: una aplicación a Corea del Sur (artículo)

Puerro, Allen, Nueva Jersey, Meyer, J.P., Rhee, K.-Y. &

Ver autores adicionales
Guardar todo en la lista de autores

^a La Universidad de Western Ontario, Canadá
^b Instituto de Investigación en Salud Industrial, Corea del Sur

Ver afiliaciones adicionales
Resumen

[No hay resumen disponible]

Prominencia del tema SciVal

Tema: Compromiso organizacional | Apoyo organizacional percibido | Intención facturación

Percentil de prominencia: 95.811

ISSN: 0269994X
Tipo de fuente: Diario
Idioma original: inglés

DOI: 10.1111 / 1464-0597.00075
Tipo de documento: artículo

Avanzadas y Aplicadas

Marcoux, G., Guihur, I., Leclerc, A.
Diferencia cooperativa y compromiso organizacional: el filtro de variables sociodemográficas

(2021) *Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos*

Filimonau, V., Derqui, B., Matute, J.
La pandemia del COVID-19 y el compromiso organizativo de los altos directivos hoteleros

(2020) *Revista internacional de gestión hotelera*

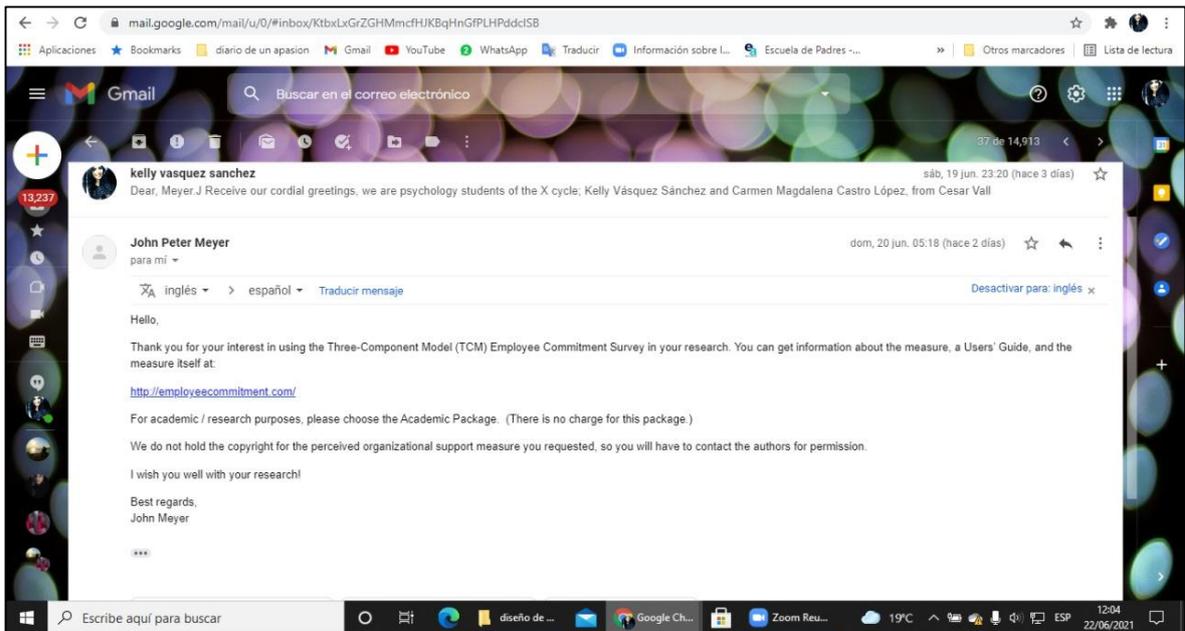
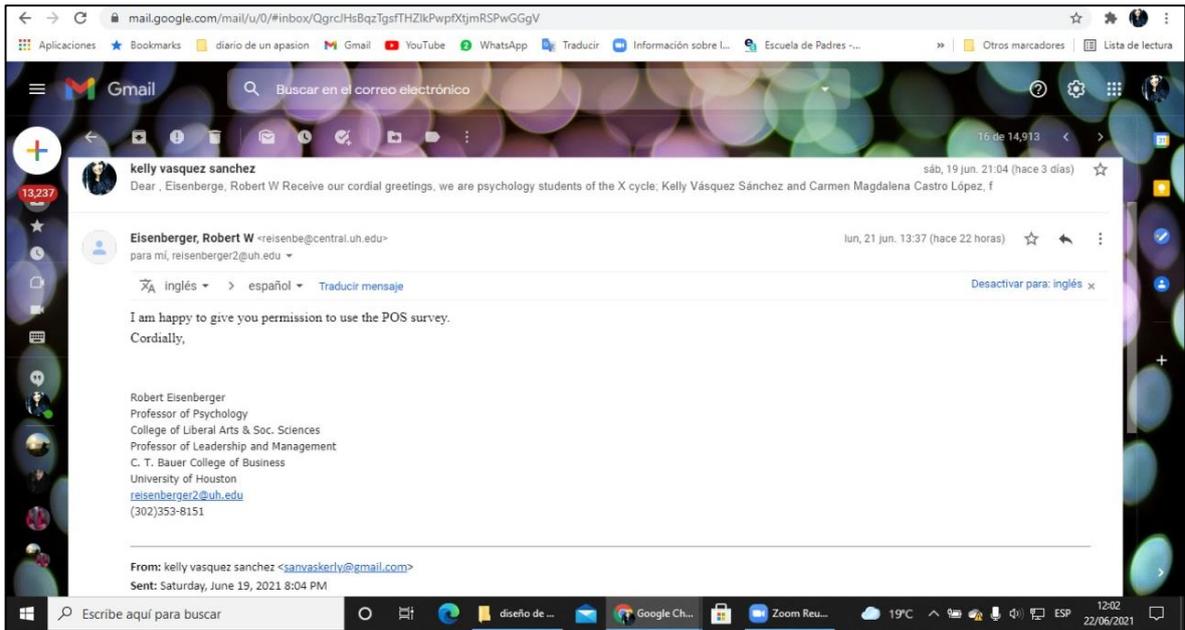
Ver detalles de las 119 citas

Infórmeme cuando este documento sea citado en Scopus:
Establecer alerta de citación > Establecer feed de citas >

Documentos relacionados

Encuentre más documentos

© Puerro.; Departamento de Psicología, Universidad de Australia Occidental, Australia;
© Copyright 2017 Elsevier BV, Todos los derechos reservados.



Anexo 9. Asentimiento informado

ASENTIMIENTO INFORMADO

Estimados docentes:

Quisiéramos contar con su valiosa participación en esta investigación. El proceso consiste en responder una serie de preguntas, con el fin de lograr el objetivo de investigación ya mencionado líneas arriba. Para su participación se requiere su conformidad. Es importante mencionarle que los datos recogidos serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, no tienen fines diagnósticos y se utilizarán únicamente para propósitos de este estudio científico.

De aceptar participar, debe marcar "SÍ ACEPTO" en la casilla inferior.

En caso tenga alguna duda en relación a la investigación, debe comunicarse con el supervisor responsable, el Mg. Damaso Flores Jesús, a través del siguiente correo electrónico institucional: jdamasof@ucvvirtual.edu.pe

Le agradecemos por su gentil colaboración

Atte.

Castro López Carmen Magdalena
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Vasquez Sanchez Kelly Judith
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 10. Resultados de la prueba piloto

Tabla 10

Evidencia de validez de contenido de la Escala de Apoyo Organizacional Percibido a través del coeficiente de V de Aiken

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Acierto	V de Aiken	
	Nº	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R			C
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1

Nota: No está de acuerdo = 0 Sí está de acuerdo = 1 Criterios de calificación: P = Pertinencia R = Relevancia C = Claridad

En la tabla 10 se observa el resultado obtenido a través del coeficiente V de Aiken, se aprecia que en todos los casos supera el .80, por ello se considera que todos los ítems poseen validez de contenido para su aplicación (Escurrea, 1988).

Tabla 11

Evidencia de validez de contenido de la Escala Compromiso Organizacional a través del coeficiente de V de Aiken

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Acierto	V de Aiken
Nº	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1

Nota: No está de acuerdo = 0 Sí está de acuerdo = 1 Criterios de calificación: P = Pertinencia R = Relevancia C = Claridad

En la tabla 11 se observa el resultado obtenido a través del coeficiente V de Aiken, se aprecia que en todos los casos supera el .80, por ello se considera que todos los ítems poseen validez de contenido para su aplicación (Escrura, 1988).

Tabla 12*Análisis preliminar de los ítems del AOP (n=337)*

Ítems	FR							M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id
	1	2	3	4	5	6	7							
1	1.2	1.5	5.3	15.7	23.1	32.6	20.5	5.38	1.30	-0.80	0.52	.43	.41	.000
2	11.0	16.6	14.5	23.4	11.6	15.1	7.7	3.84	1.79	0.08	-1.00	.33	.40	.000
3	6.2	14.5	17.5	22.0	18.1	14.8	6.8	4.03	1.65	-0.01	-0.86	.45	.58	.000
4	0.9	2.7	5.0	15.7	24.3	28.2	23.1	5.37	1.35	-0.74	0.23	.57	.52	.000
5	4.5	7.7	16.9	20.5	17.2	22.3	11.0	4.49	1.64	-0.26	-0.79	.54	.64	.000
6	4.7	13.4	15.1	22.3	18.4	16.9	9.2	4.24	1.66	-0.10	-0.88	.51	.68	.000
7	0.6	4.2	7.1	17.8	22.6	28.2	19.6	5.20	1.40	-0.59	-0.25	.49	.56	.000
8	0.3	3.6	8.0	23.7	23.7	22.8	17.8	5.07	1.37	-0.30	-0.57	.62	.73	.000
9	1.2	3.0	8.3	17.5	25.5	25.8	18.7	5.15	1.40	-0.57	-0.11	.63	.70	.000
10	6.2	12.2	20.2	16.6	13.6	20.8	10.4	4.23	1.76	-0.08	-1.07	.51	.58	.000
11	1.2	3.0	8.9	22.6	26.4	23.1	14.8	4.99	1.37	-0.40	-0.21	.60	.63	.000
12	1.2	4.2	6.2	22.8	24.6	25.8	15.1	5.04	1.38	-0.51	-0.09	.62	.66	.000
13	8.0	8.0	16.9	25.2	17.5	14.2	10.1	4.19	1.68	-0.12	-0.69	.51	.57	.000
14	3.9	11.0	12.8	25.2	18.1	18.7	10.4	4.40	1.62	-0.19	-0.76	.54	.67	.000
15	1.2	2.7	7.1	24.0	20.2	26.7	18.1	5.12	1.39	-0.47	-0.26	.61	.64	.000
16	0.9	1.5	7.4	21.4	21.1	26.1	21.7	5.25	1.36	-0.48	-0.33	.65	.65	.000
17	0.6	3.3	7.7	20.8	24.6	25.5	17.5	5.12	1.36	-0.44	-0.33	.63	.66	.000

Nota: FR=frecuencia de respuesta; M=media; DE=Desviación Estándar; g¹=coeficiente de asimetría; g²=coeficiente de curtosis; IHC=índice de homogeneidad corregida; h²=comunalidad; id=índice de discriminación

En la tabla 12 se muestra que los valores de frecuencia no superan el 80%, garantizando variabilidad en las respuestas (Nunnally y Bernstein, 1995); además, la asimetría y curtosis se encuentran dentro del rango +/- 1.5, siendo adecuados (Pérez y Medrano, 2010); asimismo, el IHC y h² superan el .30, considerándose adecuados (De los Santos Roig y Pérez, 2014; Lloret et al., 2014); por último, el índice de discriminación significativo ($p < .05$) asegura diferenciación del rasgo medido entre grupos extremos (Jurado et al., 2015).

Tabla 13*Análisis preliminar de los ítems del CO (n=337)*

ítems	FR							M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	
	1	2	3	4	5	6	7								
F1	1	1.8	6.2	11.6	18.1	26.1	23.1	13.1	4.82	1.49	-0.45	-0.43	.39	.68	.000
	2	4.2	5.9	11.6	22.3	25.8	21.7	8.6	4.59	1.51	-0.48	-0.27	.16	.62	.000
	3	4.2	8.9	14.2	24.3	19.3	22.3	6.8	4.40	1.56	-0.29	-0.64	.47	.71	.000
	4	4.7	11.9	16.3	20.2	17.5	20.2	9.2	4.31	1.67	-0.16	-0.91	.53	.80	.000
	5	4.2	11.3	15.7	19.0	15.4	22.3	12.2	4.46	1.71	-0.21	-0.98	.56	.80	.000
	6	1.5	5.3	8.0	18.7	26.4	28.5	11.6	4.95	1.41	-0.62	-0.06	.46	.69	.000
F2	7	0.6	4.2	7.1	24.6	25.8	25.2	12.5	4.96	1.32	-0.38	-0.25	.32	.68	.000
	8	3.0	6.5	13.4	21.4	22.8	23.1	9.8	4.63	1.52	-0.39	-0.49	.51	.67	.000
	9	5.0	10.4	12.8	24.0	19.9	18.4	9.5	4.36	1.63	-0.24	-0.71	.63	.64	.000
	10	8.9	13.1	13.1	22.0	24.0	13.1	5.9	4.02	1.66	-0.19	-0.80	.59	.65	.000
	11	4.7	15.1	16.9	25.8	19.0	12.8	5.6	4.00	1.55	0.02	-0.71	.48	.52	.000
	12	4.5	12.8	12.2	22.6	24.6	14.2	9.2	4.30	1.61	-0.19	-0.71	.49	.68	.000
F3	13	6.5	12.8	17.8	23.7	16.3	17.2	5.6	4.05	1.62	-0.06	-0.83	-.02	.94	.000
	14	3.0	6.5	12.2	23.7	23.1	21.7	9.8	4.62	1.50	-0.37	-0.42	.43	.45	.000
	15	3.9	9.8	13.9	27.0	22.0	16.9	6.5	4.30	1.51	-0.21	-0.53	.50	.50	.000
	16	1.2	1.8	7.1	21.1	22.8	26.7	19.3	5.20	1.36	-0.53	-0.11	.52	.55	.000
	17	1.2	6.8	11.9	21.7	22.8	22.3	13.4	4.78	1.49	-0.32	-0.62	.64	.67	.000
	18	3.3	3.6	10.4	29.4	24.3	19.9	9.2	4.64	1.41	-0.38	0.00	.60	.68	.000

Nota: FR=frecuencia de respuesta; M=media; DE=Desviación Estándar; g¹=coeficiente de asimetría; g²=coeficiente de curtosis; IHC=índice de homogeneidad corregida; h²=comunalidad; id=índice de discriminación

En la tabla 13 se muestra que los valores de frecuencia no superan el 80%, garantizando variabilidad en las respuestas (Nunnally y Bernstein, 1995); además, la asimetría y curtosis se encuentran dentro del rango +/- 1.5, siendo adecuados (Pérez y Medrano, 2010); asimismo, el IHC y h² superan el .30, considerándose adecuados (De los Santos Roig y Pérez, 2014; Lloret et al., 2014), excepto en los reactivos 2 y 13 que muestran un bajo índice de homogeneidad corregido; por

último, el índice de discriminación significativo ($p < .05$) asegura diferenciación del rasgo medido entre grupos extremos (Jurado et al., 2015).

Resultados de la prueba piloto

Tabla 14

Análisis de confiabilidad de los instrumentos escala de Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional según el coeficiente Alfa de Cronbach y omega de McDonald

Variable	Dimensión	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	Nº de elementos
Apoyo Organizacional Percibido	General	.915	.924	17
Compromiso	Compromiso Afectivo	.690	.715	6
	Compromiso Continuo	.720	.726	6
	Compromiso Normativo	.646	.715	6
	General	.798	.820	18

En la tabla 14 se muestra la confiabilidad de los instrumentos, esta se obtuvo con el coeficiente alfa y omega, para la escala AOP se consideran aceptables ya que superan el valor de .70, en cuanto a la escala CO y las dimensiones compromiso continuo se encuentran por encima de este valor (Campo y Oviedo, 2005); asimismo, el valor del coeficiente omega se encuentra por encima de .70, lo cual es aceptable para las escalas y las dimensiones (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Tabla 15

Evidencia de indicadores de ajuste de análisis factorial confirmatorio de la Escala de Apoyo Organizacional Percibido

X ² /gl	x ²	gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
3.195	434.536	136	0.875	0.859	0.075	0.111

Nota: χ^2 =Chi cuadrado, gl=grados de libertad, RMSEA=Error cuadrático medio de aproximación; SRMR=Residuo estandarizado medio; CFI=Índice de ajuste comparativo; TLI=Índice de Tucker-Lewis

Tabla 16

Evidencia de indicadores de ajuste de análisis factorial confirmatorio del instrumento Cuestionario de Compromiso Organizacional

x ² /gl	x ²	gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1.552	204.908	132	0.515	0.438	0.099	0.175

Nota: χ^2 =Chi cuadrado, gl=grados de libertad, RMSEA=Error cuadrático medio de aproximación; SRMR=Residuo estandarizado medio; CFI=Índice de ajuste comparativo; TLI=Índice de Tucker-Lewis

Tabla 17

Prueba de bondad de ajuste del modelo de tres factores a través el análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Indicadores de ajuste	
Prueba de bondad de ajuste	
X ²	2408.7
Significancia	.000
Índice de ajuste	
Bentler-Bonett no normado	.644
Comparativo (CFI)	.678
Bollen's (IFI)	.681
RMSEA	.104
RMSEA IC 90%	.097 - .111

En la tabla se observa que los índices de ajuste no son aceptables, ya que no se cumplen los valores que se sugieren en la literatura científica: $\chi^2/df \leq 2$ (Escobedo et al., 2016), CFI $>.90$ (Cupani, 2012), TLI $>.90$ (Escobedo et al., 2016), SRMR $\leq .08$ (Abad et al., 2011) y RMSEA $<.08$ (Ruíz et al., 2010), por ello, se concluye que el instrumento no cuenta con validez para su aplicación.

Anexo 10. Certificado de validez de contenido de los jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Jose Luis Pereyra

DNI: 08004265

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP	Investigación estadística	2014
02	Escuela Nacional de Estadísticas e informática	Manejo de SPSS	2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02	UCV Lima Norte	Docente	Lima	2017-19	Docente de Psicometría
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 20 de junio del 2021


JOSE LUIS PEREYRA GUÍÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4539

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO**

DNI: 07068974

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR – EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de DICIEMBRE 2021



Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C P s P 3516

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos

DNI: 41432984

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 – 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 – 2014

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lima Norte	2019 - 2020	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

Lima, 15 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULARObservaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI : 06175625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
Mg. Luis E. Allan I.
PSICOLOGO
C.Ps.P 19231

13 diciembre de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Fernando Antonio Paredes Jara

DNI: 18160530

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo	Maestría en psicología clínica y de la salud	2013-2015
02	UPCH	Investigación Estadística	2019-2020

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNPRG	Docente	Lambayeque	2021	Docente
02	UPN	Docente	Trujillo	2019-2020	Docente
03	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Trujillo	2015-2021	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 04 de noviembre del 2021

FERNANDO ANTONIO PAREDES JARA
PSICÓLOGO
CPSP 13444

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr, Jose Luis Pereyra

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP	Investigación estadística	2014
02	Escuela Nacional de Estadísticas e informática	Manejo de SPSS	2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte		
02	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
03	UCV Lima Norte	Docente	Lima	2017-19	Docente de Psicometría

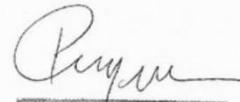
***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 21 de junio del 2021



JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4538

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

DNI: 07068974

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR – EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO

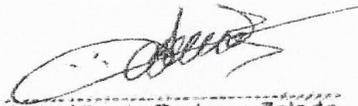
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de DICIEMBRE 2021



Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C P S P 3516

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Escudero Nolasco Juan Carlos

DNI: 41432984

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 – 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 – 2014

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lima Norte	2019 - 2020	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

Lima, 15 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULARObservaciones: __NINGUNA__

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI : 06175625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
Mg. Luis E. Allan I.
PSICOLOGO
C.P. 19231

13 diciembre de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Fernando Antonio Paredes Jara

DNI: 18160530

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo	Maestría en psicología clínica y de la salud	2013-2015
02	UPCH	Investigación Estadística	2019-2020

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNPRG	Docente	Lambayeque	2021	Docente
02	UPN	Docente	Trujillo	2019-2020	Docente
03	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Trujillo	2015-2021	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 04 de noviembre del 2021



FERNANDO ANTONIO PAREDES JARA
PSICÓLOGO
CPSP 13444

Anexo 11. Sintaxis de los programas usados

Análisis de ítems

```
FRECUENCIAS VARIABLES=AO1 AO2 AO3 AO4 AO5 AO6 AO7 AO8 AO9  
AO10 AO11 AO12 AO13 AO14 AO15 AO16 AO17
```

```
/STATISTICS=STDDEV MEAN SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=AO1 AO2 AO3 AO4 AO5 AO6 AO7 AO8 AO9 AO10 AO11 AO12  
AO13 AO14 AO15 AO16 AO17
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

FACTOR

```
/VARIABLES AO1 AO2 AO3 AO4 AO5 AO6 AO7 AO8 AO9 AO10 AO11 AO12  
AO13 AO14 AO15 AO16 AO17
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/ANALYSIS AO1 AO2 AO3 AO4 AO5 AO6 AO7 AO8 AO9 AO10 AO11 AO12  
AO13 AO14 AO15 AO16 AO17
```

```
/PRINT INITIAL EXTRACTION
```

```
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

```
/EXTRACTION PC
```

```
/ROTATION NOROTATE
```

```
/METHOD=CORRELATION.
```

```
RANK VARIABLES=AOPTotal (A)
```

```
/NTILES(4)
```

```
/PRINT=YES
```

```
/TIES=MEAN.
```

NPAR TESTS

```
/M-W= AO1 AO2 AO3 AO4 AO5 AO6 AO7 AO8 AO9 AO10 AO11 AO12 AO13  
AO14 AO15 AO16 AO17 BY NTI001(1 4)
```

```
/MISSING ANALYSIS.
```

FREQUENCIES VARIABLES=CO1 CO2 CO3 CO4 CO5 CO6 CO7 CO8 CO9
CO10 CO11 CO12 CO13 CO14 CO15 CO16 CO17

CO18

/STATISTICS=STDDEV MEAN SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT

/ORDER=ANALYSIS.

RELIABILITY

/VARIABLES=CO1 CO2 CO3 CO4 CO5 CO6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

RELIABILITY

/VARIABLES=CO7 CO8 CO9 CO10 CO11 CO12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

RELIABILITY

/VARIABLES=CO13 CO14 CO15 CO16 CO17 CO18

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

FACTOR

/VARIABLES CO1 CO2 CO3 CO4 CO5 CO6

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS CO1 CO2 CO3 CO4 CO5 CO6

/PRINT INITIAL EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

FACTOR

```
/VARIABLES CO7 CO8 CO9 CO10 CO11 CO12  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS CO7 CO8 CO9 CO10 CO11 CO12  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

FACTOR

```
/VARIABLES CO13 CO14 CO15 CO16 CO17 CO18  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS CO13 CO14 CO15 CO16 CO17 CO18  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

RANK VARIABLES=CODim1 CODim2 CODim3 (A)

```
/NTILES(4)  
/PRINT=YES  
/TIES=MEAN.
```

NPAR TESTS

```
/M-W= CO1 CO2 CO3 CO4 CO5 CO6 BY NCODim1(1 4)  
/MISSING ANALYSIS.
```

NPAR TESTS

```
/M-W= CO7 CO8 CO9 CO10 CO11 CO12 BY NCODim2(1 4)  
/MISSING ANALYSIS.
```

NPAR TESTS

```
/M-W= CO13 CO14 CO15 CO16 CO17 CO18 BY NCODim3(1 4)  
/MISSING ANALYSIS.
```

Prueba de normalidad

GET

DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.

EXAMINE VARIABLES=AOPTotal CODim1 CODim2 CODim3 COTotal

/PLOT BOXPLOT NPLOT

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

Correlaciones entre variables y dimensiones

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

DATASET CLOSE ConjuntoDatos3.

NONPAR CORR

/VARIABLES=AOPTotal CODim1

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

NONPAR CORR

/VARIABLES=AOPTotal CODim2

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

NONPAR CORR

/VARIABLES=AOPTotal CODim3

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

NONPAR CORR

/VARIABLES=AOPTotal COTotal

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Niveles y frecuencias

```
FREQUENCIES VARIABLES=AOP_Niveles
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=CO_Niveles Dim1_Niveles Dim2_Niveles  
Dim3_Niveles
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```