

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA



**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE SEIS INSTITUCIONES DE
EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**

CARMEN SOLANGE CAMACHO PEVES

NATHALY ADALGUIZA CHUECA ZEVALLOS

**Tesis para optar al Grado Académico de
Maestro en Evaluación y Acreditación de la Calidad de Instituciones Educativas**

Asesora:

Dra. Nelly Raquel Ugarriza Chávez

LIMA – PERÚ

2019

A nuestros seres queridos, por ser una fuente permanente de amor, motivación y apoyo incondicional.

A nuestros maestros de postgrado, por ser guías y ejemplos de profesionalismo y entrega, pues con sus ideales inspiraron nuestro quehacer docente, fundamentado en el compromiso y la mejora continua, como requisitos fundamentales para lograr la calidad educativa en nuestro país.

AGRADECIMIENTO

A Dios Nuestro Padre, por regalarnos el don de la fortaleza, la perseverancia y la sabiduría para alcanzar nuestras metas.

A nuestros padres, esposos, hermanos y amigos, por su preocupación, comprensión, apoyo permanente y sobre todo por ser nuestros motores y motivos para seguir adelante y superarnos día a día.

A nuestros profesores José Livia, Elías Lozano, y muy especialmente a nuestra asesora, Doctora Nelly Ugarriza Chávez, por su disposición para compartir sus conocimientos y experiencias en aras de realizar un trabajo de investigación que brinde aportes significativos al sector educativo de nuestro país.

A nuestra profesora Griselda Gonzáles por su valioso apoyo y constante motivación para la culminación del presente estudio.

A las instituciones educativas y docentes que colaboraron de manera desinteresada con el único objetivo de aportar con sus experiencias a la realización de la presente investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenido	IV
Lista de tablas	VI
Resumen/Abstract	VIII
Introducción	9
I.- Planteamiento del problema	
1.1.- Descripción del problema	13
1.2.- Formulación del problema	20
1.3.- Justificación	21
II.- Marco Teórico	
2.1.- Antecedentes	23
2.2.- Bases Teóricas	24
2.3.- Definición de términos básicos	50
III.- Objetivos	
3.1.- General	54
3.2.- Específicos	54
IV.- Método	
4.1.- Tipo de investigación	55
4.2.- Diseño de investigación	55

	Pág.
4.3.- Variable	56
4.4.- Población	57
4.5.- Muestra	60
4.6.- Instrumento	60
4.7.- Procedimientos	63
V.- Resultados	66
VI.- Discusión	90
VII.- Conclusiones	96
VIII.- Recomendaciones	98
REFERENCIAS	
APÉNDICES	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable	56
Tabla 2. Distribución de la población de docentes, según la Institución Educativa en la que laboran	57
Tabla 3. Distribución de la población de docentes según sexo	58
Tabla 4. Distribución de la población de docentes según rango de edad	58
Tabla 5. Distribución de la población de docentes según el tipo de gestión de la Institución Educativa en la que laboran	59
Tabla 6. Distribución de la población de docentes según el nivel educativo en el que laboran	59
Tabla 7. Escala de puntuación del instrumento: “Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios”	61
Tabla 8. Ítems replanteados del instrumento original “Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios”	67
Tabla 9. Ítems incorporados al instrumento original “Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios”	69
Tabla 10. Primera versión del instrumento adaptado	70
Tabla 11. Validez basada en el contenido del instrumento adaptado en su primera versión, presentada por ítems, según el coeficiente V de Aiken	72

	Pág.
Tabla 12. Validez basada en el contenido del instrumento adaptado, en su primera versión, presentada por dimensiones, según el Coeficiente V de Aiken	73
Tabla 13. Segunda versión del instrumento adaptado	74
Tabla 14. Datos estadísticos obtenidos de las pruebas KMO y Esfericidad de Bartlett	78
Tabla 15. Porcentaje de la Varianza Total Explicada	79
Tabla 16. Matriz de componentes rotados	80
Tabla 17. Agrupación de ítems por factores	82
Tabla 18. Agrupación de ítems en función de los factores identificados	83
Tabla 19. Ítems que fueron reubicados del factor inicial	84
Tabla 20. Estadísticos de confiabilidad por factores del instrumento adaptado	85
Tabla 21. Estadísticos total elemento del factor Sentido de Pertenencia	86
Tabla 22. Estadísticos total elemento del factor Identificación	86
Tabla 23. Estadísticos total elemento del factor Participación	87
Tabla 24. Estadísticos total elemento del factor Lealtad	88
Tabla 25. Estadísticos de confiabilidad del instrumento adaptado	88

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del instrumento “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular”, obtenido a partir de la adaptación del instrumento “Escala de Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios”, elaborado por Tevni Grajales en el año 2000. El tipo de investigación es de estudios instrumentales y el diseño es no experimental de tipo transversal. Se procedió a la adaptación lingüística y cultural del instrumento original. A continuación, fue evaluado por expertos, obteniéndose la evidencia de validez basada en el contenido a partir de la aplicación del coeficiente V de Aiken. Posteriormente, fue aplicado a una muestra de 204 docentes de seis Instituciones de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana. Los resultados demostraron que el instrumento presenta evidencia de validez basada en la estructura interna, sustentada en el Análisis Factorial Exploratorio que determinó una solución factorial de cuatro factores: Sentido de Pertenencia, Identificación, Participación y Lealtad; y confiabilidad por consistencia interna, determinada por la obtención de un nivel excelente de coeficiente Alfa de Cronbach de .941. Se concluyó que el instrumento adaptado cumple con las propiedades psicométricas para medir el Compromiso Organizacional en docentes de Instituciones de Educación Básica Regular.

Palabras claves: Adaptación, calidad educativa, Compromiso Organizacional, confiabilidad, validez, propiedades psicométricas de un test.

Abstract

The objective of this research was to determine the psychometric properties of the instrument "Scale of Organizational Commitment of Teachers of Regular Basic Education Institutions", obtained from the adaptation of the instrument "Scale of Degree of Commitment of University Employees", prepared by Tevni Grajales in the year 2000. The type of research is instrumental studies and the design is non-experimental of transversal type. The linguistic and cultural adaptation of the original instrument was proceeded. Then, it was evaluated by experts, obtaining evidence of validity based on the content from the application of the V coefficient of Aiken. Later, it was applied to a sample of 204 teachers from six Regular Basic Education Institutions of Metropolitan Lima. The results showed that the instrument presents evidence of validity based on the internal structure, supported by the Exploratory Factor Analysis that determined a factorial solution of four factors: Sense of Belonging, Identification, Participation and Loyalty; and reliability for internal consistency, determined by obtaining an excellent level of Cronbach's Alpha coefficient of .941. It was concluded that the adapted instrument meets the psychometric properties to measure the Organizational Commitment in teachers of Regular Basic Education Institutions.

Keywords: Adaptation, educational quality, Organizational Commitment, reliability, validity, psychometric properties of a test.

Introducción

En el presente siglo XXI, las instituciones educativas de nuestro país necesitan reinventarse permanentemente, por cuanto los nuevos escenarios políticos, económicos y culturales demandan nuevas formas y nuevas dinámicas de trabajo. Para Betanzos y Paz (2011), el docente es el eje principal de la educación y del desarrollo del capital intelectual por cuanto se constituye en la base de transmisión no solamente de conocimientos, sino de cultura, valores y formas de ver el mundo. Son precisamente ellos, los docentes, los encargados de desarrollar en los alumnos, nuevos enfoques y competencias para que puedan integrarse y adaptarse a un mundo cada vez más cambiante. Por esta razón, la labor del docente tiene un fuerte impacto en el cumplimiento de metas y logro de los objetivos de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular de nuestro país, por lo que su Compromiso Organizacional es trascendental para que dichas instituciones puedan cumplir su misión de ser forjadores de los futuros ciudadanos ejemplares que tanto necesita nuestro país. En este sentido, se hace fundamental conocer el nivel de Compromiso Organizacional de los docentes, el mismo que se verá reflejado en su nivel de Participación, Sentido de Pertenencia, Identificación y Lealtad con la institución en donde laboran y se desempeñan profesionalmente.

Sin embargo, luego de realizar un exhaustivo y riguroso análisis de un sinnúmero de investigaciones y estudios, un hecho que llamó poderosamente la atención fue que, en nuestro país, se han desarrollado y se siguen desarrollando investigaciones, que pretenden medir el Compromiso Organizacional de los docentes a partir del uso de

test psicométricos que fueron creados pensando en realidades ajenas a la del docente. Es decir, muchas de estas investigaciones, carecen de procesos de elaboración y/o adaptación de instrumentos de medición, según los fines que persiguen; por el contrario, tienen, como referentes de análisis, instrumentos de medición validados en otros países, para otro tipo de culturas, realidades e idiomas. No obstante, son tomados en cuenta en su versión original, sin pasar por un proceso de adaptación lingüística y cultural; y sin tener las mínimas condiciones que evidencien su validez y confiabilidad en nuestro contexto nacional.

Para Malo (2008), una de las causas que afecta mucho la eficacia en la medición de variables, en general, es la falta de instrumentos validados para un determinado contexto de aplicación. Dicho de otro modo, en nuestro país, existe una gran carencia de adaptaciones y modificaciones de estructura en la mayoría de los instrumentos presentados como parte de investigaciones y pruebas en general.

Por consiguiente, la presente investigación tuvo como propósito realizar un proceso de adaptación del instrumento “Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios” creado por el investigador Grajales en el año 2000, con la finalidad de contar con un instrumento válido y confiable que, contextualizado a la realidad de los docentes de nuestro país, permita conocer su nivel de Compromiso Organizacional. De esa manera se planteó como principal objetivo determinar las propiedades psicométricas del instrumento que se obtuviera a partir de dicho proceso de adaptación.

Para lograr el objetivo principal, el estudio se inició con el análisis del instrumento original “Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios” (Grajales, 2000), el cual fue aplicado a una población de profesores y empleados que laboraban en instituciones educativas de nivel superior de América Latina y España no precisándose los países participantes. Como resultado de dicho análisis, se realizó la adaptación lingüística y cultural del instrumento a la realidad de los docentes que laboran en seis Instituciones de Educación Básica Regular de la ciudad de Lima.

Posteriormente, teniendo en cuenta el marco teórico investigado, se realizaron algunas modificaciones a los ítems y se incorporaron otros relacionados con las cuatro dimensiones de la variable Compromiso Organizacional propuestas por el autor: Sentido de Pertenencia, Identificación, Participación y Lealtad. Todo ello permitió contar con el instrumento adaptado que pasó a ser denominado “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular”. A continuación, para obtener la evidencia de validez basada en el contenido, dicho instrumento adaptado fue sometido a un juicio de cinco expertos, los cuales evaluaron cada uno de los ítems y sus respectivas dimensiones. Como resultado de dicha evaluación, los jueces emitieron una serie de observaciones y recomendaciones las cuales fueron analizadas. Ello permitió que, a partir de la aplicación del coeficiente V de Aiken, algunos de los ítems fueran descartados y otros replanteados.

La siguiente etapa correspondió a la aplicación del instrumento adaptado, la cual fue desarrollada por 204 docentes pertenecientes a seis Instituciones de Educación

Básica Regular, tres de gestión estatal y tres de gestión privada. Con la información obtenida, producto de la aplicación del instrumento, se dio inicio al procesamiento estadístico de la información utilizando el software IBM SPSS Statistics versión 22, con el fin de identificar la evidencia de validez basada en la estructura interna y la confiabilidad. Para comprobar la validez basada en la estructura interna de la “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular”, se aplicó el Análisis Factorial Exploratorio, proceso que permitió reagrupar los ítems del instrumento en las cuatro dimensiones propuestas inicialmente. Finalmente, para identificar las evidencias de confiabilidad por consistencia interna, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.

De esta manera, se planteó de forma exploratoria las bases del proceso de adaptación de un instrumento válido y confiable que permita medir el Compromiso Organizacional de los docentes de Instituciones de Educación Básica Regular, todo ello como mecanismo de mejora continua para evaluar y conocer el grado de Compromiso que tienen los docentes con la Institución Educativa en la que laboran y así poder establecer líneas de acción tendientes a mejorar y dar solución a los problemas diagnosticados.

Así, la presente investigación, pretende aportar en la adaptación de un instrumento que mida el Compromiso Organizacional de los docentes con su Institución Educativa a partir de cuatro dimensiones: Sentido de Pertenencia, Identificación, Participación y Lealtad, y, por ende, brinde información sobre los índices de calidad de cada una de estas Instituciones Educativas.

I.- Planteamiento del problema

1.1.- Descripción del problema

Según Carrillo (2017), la labor docente es uno de los factores esenciales para la calidad de los aprendizajes que reciben los estudiantes. Murillo y Román (como se citó en Carrillo, 2017) resaltan la importancia de construir un sistema educativo de calidad con docentes que se muestren motivados, contentos, reconocidos y recompensados por su labor. Así, sustentan que la calidad educativa se explica y se comprende desde el docente: desde sus percepciones y actitudes hacia la educación, hacia su profesión y hacia los estudiantes.

Seda (como se citó en Carrillo, 2017) sostiene que son las actitudes las que desempeñan un rol muy importante para el éxito de la carrera docente, dado que estas los llevan a comportarse de una manera positiva o negativa y se hace totalmente evidente el hecho de que dichas actitudes no solo van a afectar únicamente al docente, en su desempeño y éxito profesional, sino que van a repercutir también en las actitudes y los logros de aprendizajes de los estudiantes, como lo afirmó Yildirim (como se citó en Carrillo, 2017).

En la realidad peruana, como consecuencia de las nuevas demandas sociales, el docente ha tenido que ir adaptándose de manera casi inmediata a los cambios. Producto de esta realidad, se derivan una serie de reacciones emocionales que es

importante no perder de vista. Así, se acrecienta la sensación de angustia, inseguridad, apatía, pero también al mismo tiempo, existe ilusión y compromiso como reacciones emocionales presentes en la respuesta de los profesores ante los cambios que se plantean en el sistema. Ahí radica la importancia de tener en cuenta, los sentimientos y los afectos que constituyen las actitudes y las percepciones de los docentes (Carrillo, 2017).

García (como se citó en United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [Unesco], 2017), afirmaba que los docentes satisfechos muestran una actitud positiva hacia el trabajo, por el contrario, evidencian una actitud negativa, a través de conductas no deseables, cuando se sienten insatisfechos con su trabajo y, como consecuencia de ello, no se involucran en sus labores y no asumen verdadero compromiso con la institución para la cual trabajan. Así también, Bauder (como se citó en Unesco, 2017) relacionó la actitud del docente con su perfil sociodemográfico. Marchesi y Díaz (2012) encontraron que la edad es una variable que se relaciona con las actitudes, siendo los profesores jóvenes los más positivos y optimistas en su vida personal y en su trabajo, en contraposición con aquellos que, conforme aumenta su edad evidencian cansancio y desesperanza en su quehacer educativo.

Para la realidad peruana, Cuenca y O'Hara (2006) demostraron que la intensificación del trabajo docente está directamente relacionada con la insatisfacción y el malestar docente, por cuanto produce agotamiento, lo cual interfiere en el óptimo desempeño de sus funciones.

En efecto, no se puede negar que existe suficiente evidencia del valor estratégico que posee el trabajo docente en el cumplimiento de los objetivos de los sistemas educativos. Para Traver (2011), hoy en día en un mundo tan cambiante como el nuestro, ser docente de una institución de educación básica precisa de una gran vocación de servicio, consciencia crítica del contexto socioeducativo en el que se desenvuelve y compromiso con la misión que orienta su quehacer educativo. Por ello, tomando como referencia estos nuevos escenarios de acción pedagógica, se torna esencial repensar la función docente como un concepto en permanente cambio, que permita la innovación y la mejora continua de cada institución educativa.

En la actualidad, el docente peruano es aquel trabajador que, con su quehacer, conocimiento y capacidad, contribuye al objetivo primordial de la institución educativa en la que se desempeña, objetivo que no es otro que brindar un servicio educativo de calidad a nuestra sociedad.

De esta manera, se hace referencia y se apela a un conjunto de cualidades y actitudes que debe tener un docente para contribuir al logro del objetivo principal de la institución educativa en la que labora, las cuales, en el mundo empresarial se relacionan con el concepto de Compromiso Organizacional. Este término fue definido por Modway, Porter y Steers (como se citó en Rivera, 2010) como la identificación del individuo con las metas y valores de la organización en la que labora, que se ve reflejada en su voluntad por aportar un mayor esfuerzo a la empresa y en su deseo de seguir siendo miembro de esta. Acercando esta definición a la

realidad del docente, podríamos deducir que, si él se siente identificado con el objetivo primordial de la institución educativa en la que labora, la cual busca lograr la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, por consiguiente, se sentirá parte importante de esta institución, deseará permanecer en esta y contribuirá con todo su potencial para el logro de dicho objetivo.

En virtud de todo lo anteriormente expuesto, se pone en evidencia la necesidad que las Instituciones Educativas de nuestro país puedan identificar el grado de Compromiso Organizacional que posee su personal docente y, a partir de este conocimiento, puedan analizar y reflexionar su situación actual a fin de adoptar acciones de mejora que ayuden a fortalecer en los docentes, su sentido de pertenencia, su disposición y participación activa en la vida institucional, en otras palabras que ayuden a potenciar su compromiso con la institución. Para iniciar ese proceso, es necesario contar con un instrumento válido y confiable que les permita a dichas instituciones, medir el compromiso de sus docentes de manera objetiva.

Actualmente, existen muchas investigaciones, tanto a nivel nacional como internacional, que han tenido como objetivo principal investigar el grado de Compromiso Organizacional en docentes de los diferentes niveles educativos, ya sea para medirlo o relacionarlo con otras variables de estudio. Sin embargo, haciendo una revisión exhaustiva, se identificó que, en muchos de estos estudios, se utilizaron instrumentos que originalmente habían sido elaborados para ser aplicados a cualquier tipo de empleados del ámbito laboral y no especialmente de profesión docente, es decir, desde su concepción no se tuvo en cuenta la realidad específica de los docentes

como población de estudio. Así tenemos que los instrumentos más utilizados para realizar estas mediciones son el Organizational Commitment Questionnaire creado por Mowday, Porter y Steers (como se citó en Dávila y Chacón, 2003) y el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), creado por Meyer y Allen (como se citó en All, 2012).

En el Perú, Rivera (2010) tuvo como objetivo determinar el grado de Compromiso Organizacional de los docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y, para ello, hizo uso de un cuestionario elaborado a partir la combinación de ítems tomados tanto de la base bibliográfica de los autores Meyer y Allen, como del Organizational Commitment Questionnaire de Mowday et al. Por otro lado, Loza (2014) se trazó como objetivo, establecer la relación existente entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional, en docentes de una Institución Educativa privada de la ciudad de Tarapoto y para lograrlo aplicó el instrumento construido por Meyer y Allen y validado por la psicóloga Shirley Chota García en trabajadores nombrados (como se citó en Loza, 2014). Más adelante, Rivas Plata (2017), se planteó como objetivo determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima Metropolitana y para poder lograrlo, utilizó una adaptación del instrumento elaborado por Meyer y Allen.

De lo anteriormente expuesto, se pone en evidencia que, en la gran mayoría de investigaciones realizadas en nuestro país, se utilizaron instrumentos de medición de la variable Compromiso Organizacional validados en otros contextos internacionales

y en diversos tipos de poblaciones, no especificándose la de docentes. Ello pone en duda las condiciones de validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en dichas investigaciones.

Frente a la situación expuesta, se halló que el autor Tevni Grajales elaboró, en el año 2000, un instrumento válido y confiable denominado “Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios”, que tuvo como objetivo medir el Compromiso Organizacional en profesores y empleados de tiempo completo que trabajaban en instituciones educativas del nivel superior localizadas en España y otros países de Latinoamérica, patrocinadas por la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Ello permitió que luego de su evaluación, se llegara a la conclusión de que dicho instrumento sí era pertinente para la medición de la variable Compromiso Organizacional en docentes, en comparación con los instrumentos elaborados por Modway, Porter y Steers en el año 1979 y por Meyer y Allen en el año 1997, pues sí había sido elaborado originalmente pensando en considerar a los docentes como población de estudio.

Por lo expuesto, la presente investigación rescata los aportes del instrumento elaborado por Grajales (2000), destacando su aplicación en poblaciones de docentes y de otros trabajadores de instituciones educativas de nivel superior, por lo que se ha tomado en cuenta su adaptación para que pueda contribuir de alguna manera a futuras investigaciones realizadas en este campo por las diversas instituciones educativas del Perú, especialmente las de Educación Básica Regular debido a la importancia que cobra el poder brindar un servicio educativo de calidad en esta primera etapa de formación.

La adaptación del instrumento que se propone consiste en contextualizar los ítems del instrumento original haciendo uso de términos más apropiados y en estrecha relación a la realidad de los docentes de nuestro país; y, por otro lado, mejorar la redacción e incorporar nuevos ítems con la finalidad de incrementar la calidad de la información que se desea recoger. Todo ello, teniendo en cuenta y sin perder de vista la propuesta teórica que plantea el autor Tevni Grajales y otros especialistas, en relación con el Compromiso Organizacional.

De esta manera y luego de una exhaustiva revisión de la literatura, la presente investigación propone la adaptación del instrumento “Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios”, elaborado en el año 2000 por Grajales, para denominarse en adelante “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular” con la finalidad de obtener un instrumento adaptado que presente evidencias de validez y confiabilidad, y, además, pueda servir como punto de partida a futuras investigaciones proporcionando los insumos necesarios a las Instituciones Educativas que les permita iniciar cambios estructurales en la forma de concebir y abordar el Compromiso Organizacional desde la realidad propia de cada una de las instituciones de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana y tal vez posteriormente pueda ampliarse dicho campo de estudio para ser adaptado y utilizado en todo el país. Así, desde la propia Dirección y/o Promotoría de cada Institución Educativa, se podrán emprender mejoras sustanciales que permitan establecer líneas de acción concretas que coadyuven al fortalecimiento del Compromiso Organizacional de los docentes y

así por ende contribuyan al logro del objetivo primordial de toda Institución Educativa como es la de elevar su calidad educativa; y en consecuencia la de todo el país.

1.2.- Formulación del problema

Problema general

Por lo expuesto se plantea la siguiente pregunta general de investigación:

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular?

Problemas específicos

De la pregunta planteada, se desprenden las siguientes preguntas específicas:

¿Cuál es la evidencia de validez basada en el contenido de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular?

¿Cuál es la evidencia de validez basada en la estructura interna de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular?

¿Cuál es la confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular?

1.3.- Justificación

A través de este estudio, se recogen diversos aportes teóricos, metodológicos y prácticos.

Desde una perspectiva teórica, este estudio resulta importante, en la medida que los datos recogidos permitan validar un instrumento que mide el Compromiso Organizacional de los docentes de seis instituciones de Educación Básica Regular. De este modo, la presente investigación proporcionará evidencias acerca de las distintas dimensiones que integran la variable de estudio y de qué manera, estas interactúan y se complementan, a fin de dar un perfil docente con un determinado nivel de Compromiso Organizacional hacia la institución donde labora, donde sus principios, valores y normas se constituyen en una invitación permanente a compartir y a transformar la realidad, examinando y reflexionando continuamente sobre su identidad y sus actitudes. Por otro lado, este estudio permitirá la medición del Compromiso Organizacional de los docentes enmarcado en la Participación, Identificación, Sentido de Pertenencia y Lealtad que estos poseen con relación a la Institución Educativa en la que laboran, donde no solo son considerados profesionales de la educación que cumplen una jornada de trabajo, sino, fundamentalmente, agentes esenciales de cambio y artífices de la calidad y mejora

continua del servicio educativo.

Desde una perspectiva metodológica, el presente estudio busca incentivar una línea de investigación psicométrica, que es muy pocas veces tomada en cuenta en nuestra realidad investigativa actual. Así también, pretende contribuir a la apertura de nuevas investigaciones, de tipo experimental o correlacional, en nuestra realidad nacional, por cuanto permite contar con un instrumento válido y confiable que mide el Compromiso Organizacional en docentes de Educación Básica Regular.

Desde una perspectiva práctica, la presente investigación proporciona a los directivos de las seis Instituciones Educativas participantes en el estudio, un instrumento válido y confiable que les permite medir y conocer el Compromiso Organizacional de sus docentes, considerando las dimensiones de Participación, Identificación, Sentido de Pertenencia y Lealtad; para a partir de ello, tomar las decisiones necesarias que pretendan fortalecerlo, buscando así la mejora continua de su Institución.

II.- Marco Teórico

2.1.- Antecedentes

En relación con el tema y los intereses de la presente investigación, a continuación, se hace mención de los instrumentos más utilizados para medir el Compromiso Organizacional en diversos campos laborales:

Mowday et al. (como se citó en Dávila y Chacón, 2003) elaboraron el instrumento Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), con el objetivo de evaluar el Compromiso Organizacional desde tres aspectos: el grado de acuerdo con las metas y valores de la organización, el gusto por el esfuerzo invertido y valorado por la organización, y el deseo de mantenerse como miembro. Estuvo constituido por 15 ítems que confluían en un único factor, con formato de respuesta tipo Likert. Según Dávila y Chacón (2003), las propiedades psicométricas del instrumento fueron examinadas en diversas muestras, dando como resultados que el instrumento posee evidencias suficientes de validez y confiabilidad como para apoyar su uso en la investigación del Compromiso Organizacional. Con respecto a la consistencia interna, el coeficiente Alfa es considerablemente alto, el rango en el que se inscriben

las confiabilidades encontradas en cada estudio va de 0,82 a 0,93. Además, para examinar la homogeneidad de los ítems se realizaron Análisis Factoriales que dieron lugar, en la mayoría de los casos, a una solución unifactorial, lo cual dio la idea de que los ítems medían un único y común constructo subyacente.

Posteriormente, Meyer y Allen (como se citó en All, 2012) crearon el instrumento más utilizado y aceptado en la actualidad para medir grado de Compromiso Organizacional: el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). Dicho cuestionario estuvo constituido por 18 ítems con formato de respuesta tipo Lickert, que medían el Compromiso Organizacional en función a los tres componentes que, según los autores, conforman dicha variable: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Meyer y Allen (como se citó en All, 2012) validaron la confiabilidad de su instrumento a través del índice de Alfa de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de 0,79, lo que evidencia una alta consistencia interna.

Es importante mencionar que en la revisión de la bibliografía se ha podido evidenciar que el instrumento elaborado por Meyer y Allen ha sido el más utilizado para medir el grado de Compromiso Organizacional de trabajadores en diversos ámbitos laborales, incluyendo el ámbito educativo nacional e internacional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de Compromiso Organizacional

Hoy en día, está comprobado que para dar solución a todos los problemas y alcanzar los objetivos y las metas institucionales, no solo basta tener amplios conocimientos, contar con grados y títulos, se hace necesario poseer un valor agregado, es decir, una serie de habilidades, destrezas y actitudes que permitan evidenciar el compromiso hacia la institución para lograr un beneficio común. En este sentido, Arias (como se citó en Edel, García y Casiano, 2007) afirmaba que en los países desarrollados la variable Compromiso Organizacional ha sido estudiada profundamente, a diferencia de los países del tercer mundo donde aún las investigaciones resultan insuficientes y muy escasas. Más aún, en este sentido, se observan contadas investigaciones relacionadas al Compromiso Organizacional de los docentes en instituciones de Educación Básica, pese al gran número de instituciones tanto de gestión estatal como de gestión privada que existen en nuestro país.

Existen diversos autores que se han interesado por definir el Compromiso Organizacional, a continuación, se mencionan los principales aportes:

Allport (como se citó en Claire y Böhr, 2003) afirmó que el compromiso era el grado en el que un empleado participaba en su trabajo teniendo en cuenta determinadas necesidades, tales como su prestigio, el autorespeto, la autonomía y la autoimagen. Más adelante, Buchanan (como se citó en Medina, 2000) lo describe como un vínculo afectivo del sujeto hacia las metas y valores de la organización. En el mismo año, Porter, Steers, Mowday y Boulian (como se citó en Arias y Tejada, 2005) definieron esta variable como la fuerza de identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, la cual está caracterizada por una

creencia y aceptación de los objetivos y valores organizacionales, una disposición para ejercer esfuerzos individuales que apunten al logro de las metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización. Para O'Reilly (como se citó en Vargas, 2007) es conceptualizado como la adhesión psicológica individual a la organización, lo que incluye un sentido de involucramiento en el trabajo, de lealtad y de creencia en los valores de la organización.

Torres y Díaz (2012) analizaban al Compromiso Organizacional como una actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. Desde esta perspectiva, sustentaban que la dinámica de los tiempos modernos exige que las personas tengan que contar con una serie de actitudes y habilidades que les permitan ser más competitivas y que a la vez permitan garantizar a las organizaciones y a sus miembros el cumplimiento de todo lo planificado y el éxito de los objetivos institucionales previstos.

Para Torres (como se citó en Torres y Díaz, 2012), las organizaciones de hoy en día asumen actitudes asertivas, con el objeto de crear entusiasmo en cada uno de sus miembros, orientándolos hacia la excelencia, teniendo al factor humano como eje fundamental, con la finalidad de centrarse en visiones que a la vez las guíen a ser más competitivas y no competidoras, para así adicionarle por consiguiente elevados índices de productividad.

Las organizaciones exitosas de hoy en día valoran en gran medida cómo sus integrantes perciben su ambiente de trabajo, se comprometen con las metas y objetivos organizacionales y, en última instancia, cómo se comportan en su trabajo. Para Díaz (como se citó en Torres y Díaz, 2012) el Compromiso Organizacional es una actitud laboral, que se caracteriza por la identificación que el empleado establece con las metas, objetivos, misión y visión de la empresa, teniendo como resultado el deseo del empleado por seguir participando en ella. De esta forma, el empleado considera a la organización como parte de él, siente que el triunfo de ésta es el suyo y asume las responsabilidades buscando el bienestar de la organización y de todos los que la integran.

Por otro lado, Robbins (como se citó en Torres y Díaz, 2012), conceptualiza el Compromiso Organizacional como un proceso psicológico donde un empleado se identifica con una organización y sus metas; y además quiere seguir formando parte de ella y sentirla como propia, para ello se involucra activamente dirigiendo esfuerzos en beneficio de la organización, estimulando así el deseo de permanencia dentro de la misma.

Finalmente, los autores Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001) sostuvieron que el Compromiso Organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, y que determina a su vez, su decisión para dejarla o continuar laborando en ella.

Como se puede observar, los autores mencionados coinciden en considerar el Compromiso Organizacional como un vínculo que une a la persona con la institución u organización en la que se desempeña, logrando que se sienta parte de esta, se identifique con sus valores, le sea leal, se involucre y participe en el logro de sus metas y objetivos, pues los llega a asumir como propios.

2.2.2.- Enfoque multidimensional del Compromiso Organizacional

En la actualidad, gracias al avance de los estudios, existe un alto consenso acerca de la naturaleza multidimensional del Compromiso Organizacional (Medina, 2000). Para Juaneda y Gonzales (2007) la evolución de los estudios y la ampliación del concepto mediante la posibilidad de diferentes enlaces de la persona con la organización ha planteado la multidimensionalidad del término. Al respecto los autores Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001), propusieron la conceptualización multidimensional del Compromiso Organizacional más aceptada en las investigaciones actuales, considerando que está conformado por tres componentes o dimensiones que permiten a las personas vincularse a las organizaciones en que se desempeñan: el componente afectivo, el componente de continuación (o continuidad) y el componente normativo:

El componente afectivo (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por

ende, disfrutan de su permanencia en la organización... En el de compromiso de continuación (necesidad), es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo... En el tercer componente, o sea el compromiso normativo (deber), se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitaciones o pago de colegiaturas) conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia (p. 7).

A partir de lo señalado es conveniente ampliar cada uno de componentes que formarían parte del compromiso según los autores Meyer y Allen:

El componente afectivo según Sánchez (2014), se basa en el vínculo emocional que la persona establece con la organización, derivado de su identificación con los objetivos y valores de esta. La persona lo reflejaría en su deseo de que la organización logre sus metas y en la manifestación de un sentimiento de orgullo y satisfacción por pertenecer a esta. Este componente resultaría entonces, del nexo entre las características personales del trabajador con las condiciones de trabajo que existen en la organización. Meyer (como se citó en Salvador, 2004) explicó a su vez que este componente surge en el trabajador debido a las condiciones laborales favorables y a la satisfacción de sus expectativas. Asimismo, Sánchez (2014) afirma

que se ha encontrado evidencia de que la presencia de este componente genera diversas ventajas relacionadas a un mayor rendimiento de los trabajadores y un menor absentismo con respecto a sus puestos laborales, por lo que se convertiría en un aspecto estratégico y favorable que debiera ser considerado por las diversas organizaciones.

El componente de continuidad para Araujo y Brunet (2012) es aquel asociado a la necesidad de carácter material que representa la organización para el empleado. Es decir, su continuidad en la misma depende de la percepción que este tiene en relación con los beneficios que recibe de su trabajo, los costes que este le supone y los que le supondrían abandonar su puesto en la organización. Para Meyer (como se citó en Salvador, 2004) este componente se produce en el compromiso del trabajador debido a los beneficios acumulados en la organización y a la ausencia de alternativas laborales en otras instituciones.

Finalmente, el componente normativo según Bergman (como se citó en Simo, Sallan y Rajadell, 2013), está relacionado con el vínculo de obligación que tiene la persona con su organización, debido a que piensan que es lo correcto y lo que se debe hacer. Meyer (como se citó en Salvador, 2004), establece que este componente proviene de los valores personales y de las obligaciones que los trabajadores creen tener con las organizaciones por considerarlas correctas. Sánchez (2014) afirma que el trabajador cree que debe estar comprometido con la organización como parte de un contrato psicológico asumido por su persona; Araujo y Brunet (2012), por su parte, aportan

que el componente normativo genera sentimientos de lealtad hacia la organización por parte del trabajador.

Para el autor Grajales (2000), el Compromiso Organizacional es de igual forma una variable multidimensional. Dicho autor realizó investigaciones sobre esta variable, con la finalidad de construir un instrumento que le permita medir el compromiso organizacional en empleados de Instituciones Universitarias. Para ello, inició su investigación analizando la definición de compromiso elaborada por Porter (como se citó en Grajales, 2000), la cual sostenía que el Compromiso Organizacional se definía por tres aspectos: el deseo fuerte del trabajador por continuar siendo miembro de la organización en la que labora, la disposición de realizar grandes esfuerzos para favorecerla y la creencia y aceptación de sus valores y objetivos. Además, afirmaba que el nivel de compromiso de un trabajador se evidenciaba en diversos aspectos de su vida laboral, tales como la preocupación por la calidad de la institución, el rendimiento en su labor y su asistencia y permanencia en la misma. Posteriormente para establecer, los elementos o dimensiones que conforman el Compromiso Organizacional, Grajales se basó en los estudios y aportes realizados por Gordon, Philpot, Burt, Thompson y Spiller (como se citó en Grajales, 2000), los cuales afirmaron que el Compromiso Organizacional estaba conformado por cuatro componentes: la Lealtad, la Responsabilidad, la Disposición frente al trabajo y la Convicción. Considerando ello, desde una perspectiva diferente, Grajales utilizó elementos equivalentes para establecer que el Compromiso Organizacional era efectivamente una variable multidimensional que estaba compuesta por cuatro elementos: la Lealtad, la Participación (en lugar de la Responsabilidad), la

Identificación (en vez de la Disposición hacia el trabajo) y el Sentido de Pertenencia (reemplazando a la convicción). Consideró estos cuatro aspectos pues desde su punto de vista, el Compromiso Organizacional era una variable que debía observarse desde la perspectiva de las actitudes del empleado y no desde una conducta observada.

A partir de lo señalado, es conveniente ampliar la teoría relacionada a cada uno de los cuatro elementos que según el autor Grajales, convertiría en una variable multidimensional al Compromiso Organizacional: la Lealtad, la Participación, la Identificación y el Sentido de Pertenencia.

La Lealtad es un término, que según la Real Academia Española ([Rae],2014), está ligado a la fidelidad, refiriendo además que se entiende por persona fiel, entre otras características, a aquella que es constante en el cumplimiento de sus obligaciones y no defrauda la confianza depositada en ella. En este caso se podría afirmar que el trabajador leal a la institución en la que labora le demuestra su fidelidad esforzándose por cumplir al máximo sus funciones en beneficio de esta. En ese mismo sentido, Moreno (2014) afirma que la Lealtad es una actitud de profundo compromiso por parte de los empleados de una organización, que se pone de manifiesto en todas las acciones que ellos están dispuestos a hacer, con mucho sacrificio, por el bien de esta. Asimismo, Robbins (como se citó en Grajales, 2000) explica que la Lealtad es esa actitud de espera paciente y optimista que poseen los trabajadores de que la situación de la organización mejorará, con el apoyo y esfuerzo de parte de todos los que laboran en la misma. A ello, Robbins agrega que la Lealtad incluye la defensa de la institución ante las críticas externas y que lo contrario a ella

sería una actitud de negligencia que, en el caso de los trabajadores con respecto a su organización, se evidenciaría en su ausentismo, retrasos, disminución de esfuerzos y aumento de errores. Frente a ello, podríamos afirmar que un trabajador que evidencia Lealtad a su organización presentaría actitudes de esfuerzo constante y capacitación para disminuir sus niveles de error en las funciones que realiza, intentando con ello dar lo mejor de sí para contribuir con las metas de la organización y lograr que esta se desarrolle cada vez más.

La Participación para Grajales (2000) consiste en el involucramiento del empleado en las decisiones que debe tomar la Institución en la que labora. Dicha participación le permite contribuir con la organización, incrementar su productividad y sentir mayor interés, satisfacción, motivación y bienestar laboral. Por su parte, Robbins (como se citó en Grajales, 2000) afirma que las empresas que permiten los procesos de participación de sus trabajadores les permiten a estos demostrar su capacidad para fomentar el éxito de la organización al intervenir directamente en las metas de esta; favoreciendo con ello al desarrollo de un espíritu de compromiso que beneficia definitivamente a la organización. En la misma línea el portal web Gestiopolis (2009) añade que la Participación de los empleados permite a las instituciones servirse de sus conocimientos y experiencias para lograr tomar las mejores decisiones. Asimismo, asegura que cuando se les permite a los trabajadores participar en la toma de decisiones, se logra su mayor compromiso en el logro de los resultados deseados; lo cual permite considerar a la participación como un poderoso motivador para los empleados en beneficio de los intereses de la organización. Complementando lo afirmado, Sosa, Verano y Medina (2007) señalan otras dos de las ventajas que

obtienen las organizaciones al permitir la participación de sus trabajadores, la primera consiste en que se genera una mayor comprensión de los trabajadores con respecto a las decisiones adoptadas debido a que ellos mismos han colaborado en la selección de las mismas; y la segunda en que se incrementa la aceptación de los acuerdos tomados por parte de los trabajadores, ya que al haber participado en la toma de decisiones, surge en ellos sentimientos de propiedad y de responsabilidad que les permiten consolidar las decisiones y alcanzar los logros esperados.

La Identificación para Grajales (2000), se entiende como el deseo del empleado, de estar involucrado con la institución en todo su accionar y desarrollo. Este deseo de involucramiento se evidencia en el trabajo empeñoso que realiza el empleado para alcanzar los objetivos institucionales, pues siente a la organización como algo propio donde su esfuerzo es una contribución importante, y en el orgullo que siente por conocer y compartir los propósitos de la institución. Lo sostenido por Grajales puede fortalecerse a partir de diversos aportes. Por ejemplo, según la RAE (2014), el término Identificación hace referencia a la acción y efecto de identificar o identificarse, lo que a su vez significa llegar a conocer y compartir las mismas creencias, propósitos, deseos, etc., que otra persona o realidad, según sea el caso. Ese significado, aplicado a la Identificación de un empleado con la organización o institución en la que labora, podría referirse a la acción y efecto de que el empleado conozca y asuma los mismos objetivos, valores e ideas de la organización por sentir que son los mismos que posee o que comparte. Asimismo, para Cooper y Thatcher (como se citó en Carreras, Alloza y Carreras, 2014), la Identificación es el grado en que una persona se asume como miembro de

la organización y asume sus necesidades y metas como propias, adoptando de esa manera su identidad oficial. Finalmente, Robbins y Judge (2009), refuerzan una vez más la teoría de Grajales, al afirmar que la Identificación del trabajador se define como el involucramiento, conocimiento, satisfacción y entusiasmo de una persona con el trabajo que realiza, sintiendo una conexión profunda con la empresa en la que labora.

A partir de lo descrito, se puede llegar a la conclusión de que la identificación forma parte del compromiso, pues para que exista ese grado de vinculación entre una persona y la institución en la que labora, debe existir también el deseo del empleado, de conocer y de estar conectado e involucrado con la consecución de sus logros y objetivos.

El Sentido de Pertenencia a una institución para el autor Grajales (2000), es el vínculo del empleado con la empresa que se evidencia en su defensa ante cualquier situación que pudiera afectar a la institución, en su gusto y orgullo por laborar en ella, pues desarrolla sus actividades con alegría, y en su elección por continuar trabajando en ella por sentirse parte de esta. En esa línea, diversos autores señalan la importancia del Sentido de Pertenencia. Claire y Böhr (2003) por ejemplo, afirman que cuando el Sentimiento de Pertenencia de un trabajador es elevado, no sólo existe una fuerte identificación con los objetivos organizacionales, sino que las personas hacen “suya” a la organización como tal, de esa manera se integran y participan activamente en todas las actividades que ésta organiza. Castro, Escobar y Urbina (2014) sostienen, además, que el Sentido de Pertenencia que tienen los empleados a los principios, a la filosofía y a la dinámica de la organización, representa un factor

clave para llevar adelante y con éxito, un adecuado desarrollo organizacional. Así también, Sáenz (como se citó en Montaña, 2010), afirma que el Sentido de Pertenencia se expresa en acciones de carácter voluntario que muestran el orgullo, el gusto y el placer que sienten los trabajadores de formar parte de la empresa en la que laboran, con la finalidad de conducirla a su desarrollo. A partir de lo señalado, se puede concluir que un trabajador que posee un alto nivel de Sentido de Pertenencia institucional evidencia una gran satisfacción personal, que se refleja en su alegría, su orgullo y su permanencia al laborar en la organización.

2.2.3. El Compromiso Organizacional de los docentes en la Calidad Educativa

Según el artículo 13 de la Ley General de Educación de nuestro país (Ley 28044, 2003), la calidad educativa: “es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida”. Frente a ello, las Instituciones Educativas son las entidades que a través del logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes (Ley 28044, 2003), buscan alcanzar ese nivel óptimo en la formación de los estudiantes, es decir pretenden ofrecer un servicio educativo de calidad.

Ante esta realidad, los docentes se convierten en los agentes fundamentales de ese servicio educativo de calidad, pues son los que tienen como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas sus dimensiones (Ley 28044, 2003). Al respecto, Betanzos y Paz (2011) refirieron que:

El docente se ha convertido en el eje central de la educación y del desarrollo del capital intelectual dado que es la base de la transmisión no solamente de conocimientos, sino de cultura, valores y formas de ver el mundo de cualquier nación. De ellos depende desarrollar en los alumnos nuevos enfoques y habilidades determinantes para integrarse al mundo del trabajo. Por ello, la labor docente tiene un fuerte impacto en el cumplimiento de metas y logro de los objetivos...por lo que su Compromiso Organizacional con la institución es trascendental (p.3).

Por lo señalado, queda claro entonces que los docentes, debido a la naturaleza de su función, persiguen el mismo fin que las instituciones educativas, el de educar con calidad. Para alcanzar tan noble objetivo, los maestros deben comprometerse plenamente con sus instituciones, pues, como afirma Manes (2004), en eso consiste precisamente el adecuado compromiso docente, en identificar que sus intereses personales son los mismos que los intereses institucionales. El Marco del Buen Desempeño Docente reafirma esta última idea, al señalar que: “corresponde al docente compartir la visión y misión institucionales, apropiándose de sus valores e

ideario. Su labor individual adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece” (Minedu, 2012, p. 13).

Ese mismo compromiso por parte del docente es el que se requiere también cuando la Institución Educativa decide iniciar un proceso de Autoevaluación Institucional orientado a la mejora de su calidad educativa, pues como afirma la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Minedu, 2006) es un proceso llevado a cabo por las propias instituciones con la participación de todos sus actores sociales, entre ellos, los docentes que como ya se hizo mención, por su labor educadora poseen un rol fundamental.

Para resaltar este rol fundamental del docente en la mejora de la calidad educativa institucional, Falus y Goldberg (como se citó en Betanzos y Paz, 2011), afirmaron que en la actualidad sobre las organizaciones educativas y los docentes recaen nuevas demandas y exigencias; pero son los docentes los actores claves que con su desempeño influirán en la construcción de sistemas educativos de calidad.

Considerando toda esta información que ratifica la importancia del compromiso docente en la calidad del servicio educativo de las Instituciones Educativas, se hace necesario que, en la búsqueda de la mejora continua, estas orienten sus esfuerzos a motivar y acrecentar el compromiso de sus docentes poniendo en práctica proyectos de mejora novedosos que tengan ese objetivo primordial. Para reafirmar esta idea, citamos el aporte de Betanzos y Paz (2011), quienes refirieron lo siguiente:

Si se busca contar con escuelas efectivas y con una buena gestión educativa para el éxito de la misma, un compromiso organizacional adecuado incidirá en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales y, por cada uno de esos conceptos, en la calidad de los procesos educativos (p. 6).

Frente a lo mencionado, se hace necesario volver al tema del estudio de la variable Compromiso Organizacional, resaltando que a partir de lo investigado, se puede evidenciar que el Compromiso Organizacional ha sido objeto de extenso estudio en el ámbito psicológico- empresarial, debido a la gran importancia que se le asigna a esta variable entre los trabajadores de las empresas, ya que la presencia de altos niveles de compromiso en ellos, contribuyen al buen funcionamiento y rentabilidad de las mismas. Lamentablemente no se puede afirmar lo mismo en el campo educativo pues existe poca bibliografía que nos reafirme la clara importancia de dicha variable en los miembros que forman parte de las Instituciones Educativas, muy especialmente en los docentes que son los encargados directos de brindar el valioso servicio educativo que estas ofrecen. Al respecto López (como se citó en Betanzos y Paz, 2011) sostuvo lo siguiente:

La investigación en las Instituciones Educativas no se ha desarrollado de manera similar al de las empresas o las instituciones públicas, aunque tienen las mismas exigencias... en lo relativo a objetivos, eficiencia y la forma como se organizan y estructuran su capital intelectual (p.3).

Por lo expuesto, una vez más evidenciamos la necesidad de que las Instituciones Educativas investiguen y conozcan el nivel de Compromiso Organizacional de sus profesores, para que a partir de la información favorable o desfavorable que reciban, adopten las medidas destinadas a mantenerlo o mejorarlo en su personal docente, todo ello con el objetivo primordial de favorecer al ansiado y meritorio logro de la calidad de su servicio educativo.

2.2.4.- La Escala para medir el Compromiso Organizacional en docentes propuesta por el autor Tevni Grajales

Como ya se hizo mención, es necesario que las Instituciones Educativas conozcan el nivel de Compromiso Organizacional de sus docentes. Para ello, lógicamente es importante que cuenten con un instrumento de investigación idóneo que permita medirlo y obtener los resultados adecuados. Este es precisamente el principal aporte de la presente investigación, contribuir con la comunidad educativa en la adaptación de un instrumento que permita medir el Compromiso Organizacional en los docentes de Instituciones de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana. Para tal fin, se

llevó a cabo la revisión exhaustiva de cada uno de los instrumentos existentes para medir el Compromiso Organizacional en trabajadores.

El proceso llevó a analizar el instrumento Organizational Commitment Questionnaire elaborado por los autores Meyer y Allen (como se citó en All, 2012), el cual es el más utilizado para medir el Compromiso Organizacional de trabajadores en diversos ámbitos laborales. Sin embargo, luego de considerar las características propias de la realidad laboral en la que se desempeñan los docentes, se concluyó que, si bien el abordaje multidimensional que se le da al Compromiso Organizacional en el Organizational Commitment Questionnaire es necesario para investigar la variable, los ítems que forman parte del instrumento no eran los más idóneos para ser empleados en poblaciones docentes, por estar enfocados a otras realidades laborales, quizá mucho más empresariales.

Frente a ello, continuando con la revisión de instrumentos que se acoplaran más a los intereses planteados, hubo una mayor concordancia con la propuesta de instrumento del investigador Grajales, el cual en el año 2000, basándose en los estudios realizados por diversos especialistas en el tema, elaboró la denominada Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios, con la finalidad de medir el Compromiso Organizacional, en profesores y empleados de tiempo completo que trabajaban en instituciones educativas del nivel superior en España y otros países de América Latina.

La Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios, se trata pues de un instrumento que mide el Compromiso Organizacional a partir de cuatro dimensiones propuestas por el autor: la Lealtad, la Participación, la Identificación y el Sentido de Pertenencia.

Teniendo en cuenta lo expuesto, es necesario resaltar que la concordancia con la propuesta de instrumento elaborado por el investigador Grajales (2000), se basó en tres motivos fundamentales, el primero es que considera al Compromiso Organizacional como una variable multidimensional, lo cual coincide con el consenso actual de los investigadores en torno a la naturaleza de dicha variable. El segundo motivo es que, en su estudio, Grajales consideró directamente a poblaciones de trabajadores docentes, lo cual demostraría que elaboró su instrumento pensando en su realidad laboral. Finalmente, el tercer motivo es que el autor para realizar la confiabilidad y validez de su instrumento, lo aplicó en una población conformada por personas que viven en América Latina, las cuales comparten de alguna manera, contextos y características culturales comunes a la de las personas de nuestro país.

Por dichas razones, consideramos acoger en la presente investigación, la propuesta del autor, para adaptarla y utilizarla para medir la variable Compromiso Organizacional, en docentes que laboren en Instituciones de Educación Básica Regular de nuestro país.

2.2.5.- Características métricas de un Test

En base a la Psicometría, ciencia de la medición psicológica, que estudia los criterios técnicos de confiabilidad y validez para estimar la solidez psicométrica de los instrumentos de medición; la presente investigación ha desarrollado un análisis exhaustivo que permitió evaluar el cumplimiento de dichos criterios técnicos en la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular.

González (2007), sostiene que la Psicometría es la ciencia que se ocupa de la construcción y elaboración de los instrumentos de medida y a la vez garantiza que los instrumentos de medida sean debidamente estandarizados y posean la validez requerida que haga posible dichas medidas, posibilitando la diferenciación de unas personas con relación a otras en determinada población. Así también, indica que un test debe poseer validez y confiabilidad para considerarse un instrumento objetivo de medición. Ambos factores están estrechamente ligados, ya que un instrumento no puede ser válido si no es al mismo tiempo confiable.

Confiabilidad

Para Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006), “la confiabilidad es el grado de estabilidad, precisión o consistencia que manifiesta el test como instrumento de medición de un rasgo determinado” (p. 41).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) existen diversos procedimientos para medir la confiabilidad de un instrumento. Todos ellos utilizan fórmulas que producen

coeficientes cuyos resultados oscilan entre cero, que significa confiabilidad nula, y uno que representa confiabilidad total. Asimismo, afirman que los procedimientos que se utilizan con mayor frecuencia para determinar la confiabilidad de un instrumento mediante un coeficiente son: la medida de estabilidad (confiabilidad por test-retest), el método de formas alternativas o paralelas, el método de mitades partidas (split-halves) y las medidas de consistencia interna.

En el presente estudio, el procedimiento utilizado para determinar la confiabilidad del instrumento adaptado fue por consistencia interna, pues es un método de cálculo que requiere de una sola aplicación del instrumento para calcular su coeficiente de confiabilidad (Hernández et al.,2014). Dicha confiabilidad por consistencia interna se logró a partir de la obtención del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es utilizado en instrumentos con diversas categorías de respuesta como las escalas tipo Likert (Hernández, Mendez, Mendoza y Cuevas, 2017), y permite conocer en qué grado los resultados que obtenemos a partir de la aplicación del instrumento demuestran que los ítems miden con precisión el constructo o variable que se pretende medir (Abad et al., 2006)

Finalmente, para identificar el nivel de confiabilidad del instrumento adaptado, se utilizó la propuesta de Hinton, Brownlow, McMurray & Cozens (2004) quienes establecieron la siguiente escala: de 0 a 0.50 nivel bajo de confiabilidad, de 0.50 a 0.70 nivel moderado de confiabilidad, de 0.70 a 0.90 nivel alto de confiabilidad y de 0.90 a más, un nivel excelente de confiabilidad.

Validez

Según la AERA, APA & NCME (como se citó en Abad, Olea, Ponsoda, y García, 2011), la validez se refiere al grado en que la teoría y los datos disponibles apoyan la interpretación de las puntuaciones de un test para un uso concreto (p.161).

Actualmente la validez según Messick (como se citó en Aliaga, 2011) se concibe como:

Un juicio evaluativo global en que la evidencia empírica y los supuestos teóricos respaldan la suficiencia y lo apropiado de las interpretaciones y acciones en base a los puntajes de las pruebas, que son función no sólo de los ítems sino también de la forma de responder de las personas, así como, del contexto de la evaluación (p.96).

Dicho de otro modo, lo que se valida no es el instrumento en sí, sino las inferencias hechas a partir del mismo. De esta manera, el responsable de la validez de una prueba ya no es solo el autor que la construye sino también el usuario que la utiliza, así también, la validez de una prueba viene a ser el resultado del acopio de evidencias y supuestos teóricos.

Según la AERA, APA & NCME (2014), el proceso de validación implica la acumulación de evidencia relevante para proporcionar una base científica sólida de las interpretaciones de puntuación propuestas. La validez es un concepto unitario, por

esta razón se apoya de toda la evidencia acumulada en base a los diferentes tipos de evidencias de validez, según la naturaleza del instrumento de investigación.

Atendiendo a los objetivos de la presente investigación, se profundizará en el estudio de la validez basada en el contenido y en la estructura interna de un instrumento.

Para realizar la validación del contenido, Sireci (como se citó en Abad et al. 2011) sustenta que existen dos aspectos esenciales que se deben tomar en cuenta: la definición del dominio que se refiere a la definición operativa del contenido y la representación del dominio, que a su vez abarca dos aspectos: la representatividad y la relevancia. La representatividad o cobertura del dominio indica la adecuación con que el contenido del test representa todas las facetas del dominio definido. La relevancia examina el grado en que cada ítem del test mide el dominio definido.

La validez basada en el contenido permite establecer el grado en que el contenido de un test se constituye en una muestra representativa de todos los elementos del constructo que se pretende medir (Mikulic, 2004).

Según la AERA, APA & NCME (2014), el contenido de la prueba se refiere a los temas, la redacción, y la forma de los ítems o elementos de un test. La administración y la puntuación también pueden ser relevantes para la evidencia basada en el contenido de la prueba.

La validez basada en el contenido permite entonces, identificar la medición adecuada de las principales dimensiones de la variable en cuestión, así como también, evaluar que las preguntas representen realmente a todas las preguntas que pudieran hacerse. La evidencia de validez basada en el contenido se obtiene mediante la técnica del juicio de expertos, es decir, las opiniones que hacen *voces calificadas*, sobre el grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión. Así los expertos, se aseguran de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de la variable de interés.

Según Abad et al. (2011), la evidencia de validez basada en la estructura interna permite responder a la pregunta, si el instrumento mide un constructo coherente o se trata simplemente de un conjunto de ítems no relacionados. Para analizar la estructura interna de un instrumento se realizan estudios sobre la dimensionalidad y sobre el funcionamiento diferencial de los ítems. La dimensionalidad, permite determinar la estructura del instrumento y ver si coincide con la estructura propuesta inicialmente en su construcción. Este análisis se basa en el examen de las relaciones entre los ítems del test con el fin de determinar, empíricamente, qué conceptos se pueden emplear para interpretar sus puntuaciones. Para ello, se utilizan técnicas estadísticas complejas, fundamentalmente el análisis factorial, que examinan si las relaciones entre los ítems se corresponden con las propuestas para el constructo que se está midiendo. Mediante las técnicas factoriales, a partir de las correlaciones entre los ítems se obtiene una matriz factorial que expresa la relación entre los ítems y los factores comunes o dimensiones subyacentes. Así, los factores se definen como combinaciones lineales de los ítems originales. El estudio de la dimensionalidad se

realiza mediante diversos modelos de análisis factorial exploratorio (AFE) o análisis factorial confirmatorio (AFC). El AFE es básicamente una técnica de reducción de la dimensionalidad que permite pasar de un conjunto de variables observadas (ítems) a un número mucho menor de variables latentes o factores.

De esta manera, para analizar las evidencias relativas a la estructura interna también es importante, evaluar el funcionamiento diferencial de los ítems (FDI), el cual aparece cuando personas con el mismo nivel en la característica medida por el instrumento, pero pertenecientes a grupos distintos, tienen distinta probabilidad de acertar o estar de acuerdo con el ítem. Dichos grupos se definen en función a variables sociodemográficas, como el sexo, la raza, la cultura, el idioma, etc. Una diferencia grupal no implica la existencia de FDI.

2.2.6.- La adaptación de un test

Actualmente en toda Latinoamérica, como lo afirmaba Richaud (como se citó en Fernández, Pérez, Alderete, Richaud y Fernández, 2010), uno de los mayores problemas al que nos enfrentamos, es la importación de instrumentos elaborados en otros países más desarrollados, aunque muchas veces para su aplicación, no logren adaptarse a la problemática ni a la cultura local; todo ello, como causa de la escasez del desarrollo de la construcción de instrumentos propios en cada región. De esta manera, el problema surge especialmente cuando se trasladan técnicas e instrumentos de una sociedad a otra. Estos test importados no son automáticamente utilizables, deben de adaptarse y/o construirse cuidadosamente teniendo en cuenta las diferencias

interculturales entre el idioma y la cultura del país de origen; y el país donde se pretende utilizar dicho instrumento.

Muñiz y Hambleton (como se citó en Fernández et al., 2010) indicaban que traducir un test es un proceso mucho más complejo que una simple cuestión de conocer bien los dos idiomas implicados, por lo que más que de traducción se estaría hablando de un proceso de adaptación y/o construcción. Así afirmaban, que en primer lugar es preciso cerciorarse que el constructo a evaluar sea equiparable en ambas culturas. Si no existiera dicha equivalencia carecería de sentido la adaptación, y si se lograra hacer se estarían midiendo constructos distintos en cada cultura. Según Kleinman (como se citó en Fernández et al., 2010) se puede cometer graves errores conceptuales cuando se traslada automáticamente un test construido para un determinado grupo cultural a otro; afirmaba que era necesario evitar la llamada falacia categorial; la cual impone una categoría desarrollada para una población cultural particular y su aplicación en miembros de otra cultura, sin establecer previamente su validez para esa cultura.

En este sentido, cobra una gran importancia poseer una cultura de la elaboración y/o adaptación de instrumentos, la misma que permitirá abrir nuevos caminos y rutas para nuevas investigaciones en diferentes campos del desarrollo humano y así lograr el avance de las ciencias psicométricas en nuestro país.

Para la presente investigación, se combinó armoniosamente el sustento teórico de la variable Compromiso Organizacional con los procesos de observación empírica de

dicha variable, a fin de lograr una cierta compatibilidad. Tal y como lo afirmaba Mikulic (2004):

el proceso científico dependía conjuntamente del modelo explicativo y del metodológico, y por ende del perfeccionamiento de los instrumentos que permiten la objetivación de los fenómenos, y del perfeccionamiento de la interpretación teórica de dichos fenómenos, a través del contraste entre teoría y observación (p. 5).

Mikulic sustentaba que la adaptación de un test es un proceso complejo que consiste en mucho más que una simple traducción del test en un idioma diferente. Esta adaptación también implica considerar no sólo las palabras utilizadas al traducir la prueba sino también las variables culturales involucradas. Todo esto, por cuanto un mismo ítem validado en un determinado lugar probablemente tenga un significado distinto en personas de otras realidades y de otras culturas en el mundo.

Van de Vijver y Leung (como se citó en Mikulic, 2004) establecieron tres niveles de adaptación de las pruebas psicológicas. El primero consiste en la aplicación, es decir, una simple y llana traducción de un test de un idioma a otro, asumiéndose así la equivalencia de constructo. Según Mikulic (2004) es el método más común y más utilizado en todo el mundo, pero tan solo la traducción de una prueba no nos indica ningún nivel de equivalencia entre ambas versiones de esta. La segunda alternativa es la adaptación, la cual consiste en agregar a la traducción, la transformación, adición o substracción de algunos ítems de la escala original. De esta manera, como se

mencionó anteriormente, algunos ítems pueden cambiar su significado según contexto cultural, necesitando ciertas modificaciones o, en algunos casos, hasta pueden ser eliminados. Asimismo, ciertos ítems que no existen en la versión original del test pueden representar mejor al constructo en la población en la cual se administrará la nueva versión. Finalmente, la tercera opción es la del ensamble, es decir, el instrumento original se modifica tan profundamente que prácticamente se ha transformado en un nuevo instrumento con nuevos elementos y dimensiones. Por lo general esto sucede cuando muchos de los ítems del test original son evidentemente inadecuados para representar el constructo que se desea medir.

2.3.- Definición de términos básicos

Validez

Se refiere al grado en que la teoría y los datos disponibles apoyan la interpretación de las puntuaciones de un test para un uso concreto (AERA, APA & NCME, como se citó en Abad et al., 2011).

Validez basada en el contenido

Establece el grado en que el contenido de un test se constituye en una muestra representativa de todos los elementos del constructo que se pretende medir (Mikulic, 2004).

Validez basada en la estructura interna

Se refiere al grado en que un instrumento mide un constructo coherente y no simplemente un conjunto de ítems que no necesariamente pueden estar relacionados (Abad et al., 2011).

Confiabilidad

Es el grado de estabilidad, precisión o consistencia que manifiesta el test como instrumento de medición de un rasgo determinado (Abad et. al., 2006).

Compromiso Organizacional

Vínculo afectivo de una persona con la organización o institución en la que labora, constituido por cuatro dimensiones: la Lealtad, la Participación, el Sentido de Pertenencia y la Identificación (Grajales, 2000).

Lealtad

Actitud que se pone de manifiesto en todas las acciones que el trabajador está dispuesto a realizar, con mucho sacrificio, por el bien de la institución en la que labora.

Participación

Consiste en el involucramiento del empleado en las decisiones que debe tomar la Institución en la que labora (Grajales, 2000).

Sentido de Pertenencia

Es el vínculo o conexión del empleado con la organización en la que labora, que se evidencia en su alegría, gusto y orgullo por laborar en ella; y en su elección por continuar trabajando en la misma.

Identificación

Sentido de involucramiento de un trabajador con la institución en la que labora, producto del sentimiento de conexión profunda que le causa el sentirla como algo propio, evidenciado en el conocimiento que posee de la misma, en la aceptación y concordancia personal con sus pilares, metas y necesidades; y en el empeño por alcanzar sus objetivos.

Compromiso Organizacional de los docentes

Vínculo afectivo de un docente con la Institución de Educación Básica Regular en que la labora.

Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular

Instrumento adaptado por las autoras de la presente investigación, a partir del instrumento Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios, elaborada por el autor Tevni Grajales en el año 2000, con la finalidad de medir el Compromiso Organizacional en docentes de Educación Básica Regular.

Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios

Instrumento diseñado por el investigador Tevni Grajales en el año 2000, con la finalidad de medir el Compromiso Organizacional de profesores y empleados de tiempo completo que trabajaban en instituciones educativas de nivel superior dependientes patrocinadas por la Iglesia Adventista del Séptimo Día, ubicadas en Latinoamérica y España (Grajales, 2000).

III.- Objetivos

3.1.- General

Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular.

3.2.- Específicos

Determinar la evidencia de validez basada en el contenido de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular, utilizando el criterio de Juicio de Expertos.

Determinar la evidencia de validez basada en la estructura interna de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular, mediante el Análisis Factorial Exploratorio.

Identificar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular, mediante el Alfa de Cronbach.

IV.- Método

4.1.- Tipo de investigación

De acuerdo con Montero y León (2002), el tipo de investigación es de estudios instrumentales y utiliza una metodología cuantitativa orientada a la determinación de las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular.

4.2.- Diseño de investigación

Siguiendo a Hernández et al. (2014), el diseño de la investigación es no experimental, debido a que la variable de estudio no es manipulada por el investigador. En este sentido, la finalidad de la presente investigación no es influir o manipular la variable, sino, únicamente medirla a partir de la aplicación de un instrumento adaptado, válido y confiable, a fin de saber cómo se manifiesta en términos numéricos y empíricos. Además, el diseño no experimental utilizado es de tipo transversal, pues la recolección de los datos se realizó en un momento específico de tiempo (Hernández et al., 2014).

4.3.- Variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems originales	Ítems adaptados
Compromiso Organizacional	<p>Nominal:</p> <p>Nivel o grado de vínculo afectivo de una persona con la organización o institución en que labora.</p>	Participación	Grado de involucramiento del empleado en las decisiones que debe tomar la institución en la que labora.	1. En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	<p>1. Me involucro y participo activamente en las decisiones que toma la Institución Educativa.</p> <p>2. Participo en la búsqueda de soluciones cuando se presenta algún problema o dificultad en la Institución Educativa.</p> <p>3. Brindo mi opinión para evaluar la calidad del servicio educativo que brinda la institución.</p>
				2. Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	
		Identificación	Grado de interés o deseo del trabajador, de estar involucrado con la institución en la que labora, producto del sentimiento de conexión profunda que le causa el sentirlo como algo propio, evidenciado en el conocimiento que posee de la misma, en la aceptación y concordancia personal con sus pilares, visión, misión, metas y necesidades; y en el empeño por alcanzar sus objetivos.	3. Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	4. Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución Educativa.
Operacional de medida:	<p>Se define como una puntuación en la escala que mide el Compromiso Organizacional en docentes.</p>	Sentido de pertenencia	Grado de vínculo o conexión del empleado con la organización en la que labora, que se evidencia en su defensa ante cualquier situación que pudiera afectarla o intentar desacreditarla, en su alegría, gusto y orgullo por laborar en ella; y en su elección por continuar trabajando en la misma.	4. Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	5. Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución.
				5. Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	6. Participo en el logro de las metas institucionales.
		Lealtad	Grado de actitud que se pone de manifiesto en todas las acciones que el trabajador está dispuesto a realizar, con mucho sacrificio, por el bien de la institución en la que labora.	6. Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	7. Estoy decidido a contribuir al desarrollo de esta Institución Educativa.
				7. Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	8. Comparto plenamente los objetivos y la misión de esta Institución Educativa.
				8. Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	9. Me doy cuenta de que los valores institucionales se encuentran muy alineados a los míos.
				9. Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	10. Me siento orgulloso de poder contar a otros que soy parte de esta Institución Educativa.
				10. Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar.	11. Me siento identificado con la misión y visión de esta Institución Educativa.
				11. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.	12. Trabajar en esta Institución Educativa ha sido una de mis mejores decisiones.
				12. Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.	13. Conozco el proyecto educativo de la institución donde laboro.
				13. No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	14. Considero a esta Institución Educativa como una buena opción para trabajar.
				14. Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	15. Considero que ingresar a trabajar en esta Institución fue un gran acierto.
				15. Siento que no soy parte de la institución.	16. Siento que esta Institución Educativa contribuye con mi desarrollo integral.
				16. Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	17. Deseo seguir formando parte de esta Institución Educativa por muchos años más.
				17. En el momento que entré a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	18. Con orgullo exhibo y lucho los distintivos y el uniforme que me distinguen como miembro de esta Institución Educativa.
				18. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	19. Considero que esta Institución Educativa es parte importante de mi vida.
				19. Para mí esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	20. Si se me presentara otra opción laboral, elegiría seguir trabajando en esta Institución Educativa.
				20. Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	21. Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución Educativa.
				21. Anhele tener un trabajo diferente.	22. Defiendo a la Institución Educativa ante las críticas destructivas de los demás.
					23. Ante problemáticas adversas que se presentan en esta Institución Educativa, confío en que los directivos tomarán las mejores decisiones para resolverlas.
					24. Conozco a cabalidad las funciones del área a mi cargo.
					25. Me capacito y actualizo constantemente para responder a las necesidades y exigencias de esta Institución Educativa.

4.4.- Población

La tabla 2 muestra la distribución de la población de docentes objeto de estudio de la presente investigación, la cual estuvo conformada por 204 docentes que se encontraban laborando a tiempo completo en seis Instituciones de Educación Básica Regular de la ciudad de Lima Metropolitana, de las cuales tres correspondieron al tipo de gestión privada y tres al tipo de gestión pública.

Tabla 2

Distribución de la población de docentes, según la Institución Educativa en la que laboran

Institución Educativa	Tipo de gestión de la Institución Educativa	Frecuencia	%
Institución Educativa 1	Privada	40	19.61
Institución Educativa 2	Privada	35	17.16
Institución Educativa 3	Privada	46	22.55
Institución Educativa 4	Pública	34	16.67
Institución Educativa 5	Pública	23	11.27
Institución Educativa 6	Pública	26	12.74
Total		204	100

A continuación, se detalla las características demográficas de la población. Así, la tabla 3 muestra que la mayor parte de la población participante en la investigación corresponde a docentes de sexo femenino, las cuales representan un 72.55 %, mientras que el porcentaje de docentes de sexo masculino, al ser la minoría, representan solo el 27.45%.

Tabla 3

Distribución de la población de docentes según sexo

Sexo	Frecuencia	%
Femenino	148	72,55
Masculino	56	27.45
Total	204	100

La tabla 4 muestra el rango de edad de los docentes participantes en la presente investigación, así el 17.64 % posee una edad que fluctúa entre 23 y 33 años, el 38.24% entre los 34 y 43 años, el 28.43% entre 44 y 53 años y el 15.69% entre los 54 y 63 años respectivamente.

Tabla 4

Distribución de la población de docentes según rango de edad

Rango de edad	Frecuencia	%
23 - 33	36	17.64
34 - 43	78	38.24
44 - 53	58	28.43
54 - 63	32	15.69
Total	204	100

La tabla 5 muestra la cantidad de docentes participantes en la investigación, teniendo en cuenta, el tipo de gestión de la Institución Educativa en la que laboran; así el

59.31% de docentes trabajan en Instituciones Educativas de Gestión Privada y el 40.69% en Instituciones Educativas de Gestión Pública.

Tabla 5

Distribución de la población de docentes según el tipo de gestión de la Institución Educativa en la que laboran

Tipo de gestión de la Institución Educativa	Frecuencia	%
Privada	121	59.31
Pública	83	40.69
Total	204	100

La tabla 6 muestra que los docentes participantes en la investigación desempeñan sus labores en los tres niveles educativos que ofrecen las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular de nuestro país: Inicial, Primaria y Secundaria; así el 17.16% de docentes desempeñan su labor en el nivel Inicial, el 43.14 % en el nivel Primaria y el 39.70% en el nivel Secundaria.

Tabla 6

Distribución de la población de docentes según el nivel educativo en el que laboran

Nivel educativo	Frecuencia	%
Inicial	35	17.16
Primaria	88	43.14
Secundaria	81	39.70
Total	204	100

Fuente: Nómina de personal docente de las instituciones educativas participantes en la investigación.

4.5.- Muestra

Para los fines de la presente investigación se utilizó el total de la población como muestra, ello se sustenta en lo que Hernández et al. (2014) reconocen como la realización de un censo o muestra censal, pues se incluye en la investigación a todos los individuos que conforman una determinada población.

4.6.-Instrumento

El instrumento que se constituye en el aporte principal de la presente investigación y que lleva como nombre Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular, es el resultado de un proceso de adaptación realizado a la Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios, diseñado por el investigador Tevni Grajales en el año 2000, con la finalidad de medir el Compromiso Organizacional, en profesores y empleados que trabajaban en Instituciones Educativas del nivel superior.

La Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios (ver Apéndice C), mide el Compromiso a partir de las cuatro dimensiones propuestas por su autor: Participación, Identificación, Sentido de Pertenencia y Lealtad.

Dicho instrumento estuvo conformado por un total de 21 ítems, los cuales permiten la medición del Compromiso Organizacional a partir de sus cuatro dimensiones, de tal manera que los ítems del 1 al 6 permiten la medición de la dimensión

Participación; del 7 al 12 de la Identificación; del 13 al 17 del Sentido de Pertenencia; y del 18 al 21 de la Lealtad.

Las categorías de respuesta que se ofrecieron para cada uno de los 21 ítems fueron de escalamiento numérico, los cuales se responden a través de una escala de tipo Likert. La tabla 7 muestra a continuación, la escala de puntuación dividida en las cinco categorías de respuesta:

Tabla 7

Escala de puntuación del instrumento: "Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios"

Categoría de respuesta	Escala de puntuación	
	Sentido positivo	Sentido inverso
Totalmente en desacuerdo	1	5
Medianamente en desacuerdo	2	4
No lo tengo definido	3	3
Medianamente de acuerdo	4	2
Totalmente de acuerdo	5	1

Para la obtención del puntaje final que permitiera conocer el grado o nivel de Compromiso Organizacional, Grajales planteó que se sumaran todos los puntos asignados a cada ítem, resaltando que los ítems 2, 13, 14, 15, 16, 17 y 21 eran declaraciones que tenían un sentido inverso en la redacción y que por ello, debían ser recodificados en su puntuación, considerando que las respuestas Totalmente de acuerdo tendrían el valor mínimo, es decir, de 1 punto; y el Totalmente en

desacuerdo el valor más alto, es decir, 5 puntos. Una vez recodificadas dichas respuestas y hecha la suma total se obtendría un valor total entre 21 y 105 puntos, el cual serviría para establecer finalmente el grado de Compromiso Organizacional.

Es importante resaltar que la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios, para ser considerado un instrumento válido y confiable, se aplicó en el año 1999 a una población de 456 docentes y empleados de tiempo completo que trabajaban en instituciones educativas de nivel superior dependientes, patrocinadas por la Iglesia Adventista del Séptimo Día, ubicadas en Latinoamérica y España, obteniéndose como resultado, evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el Análisis Factorial Exploratorio que dio como resultado una solución factorial de cuatro factores (ver Apéndice D); y evidencias de validez basada en la estructura interna representada en la obtención de un elevado índice de consistencia interna, con un Alfa de Cronbach global de 0.8660, asimismo, sus cuatro dimensiones también presentaron niveles aceptables de confiabilidad: Participación 0.8554, Identificación 0.7639, Sentido de Pertenencia 0.6640 y Lealtad 0.5034 respectivamente.

Producto del proceso de adaptación del instrumento original, se obtuvo el instrumento Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular (ver Apéndice F), el cual mide la variable Compromiso Organizacional en sus cuatro dimensiones y cuenta con un total de 25 ítems, de los cuales del 1 al 3 permiten medir la dimensión de Participación, del 4 al 13 la

dimensión de Identificación, del 14 al 20 la dimensión de Sentido de Pertenencia y del 21 al 25 la dimensión de Lealtad respectivamente.

Las categorías de respuesta que se ofrecieron para cada uno de los 25 ítems fueron, al igual que en el instrumento original, de escalamiento numérico, los cuales se responden a través de una escala de tipo Likert. Cabe resaltar que, a diferencia del instrumento original, la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular, no cuenta con ítems redactados en sentido negativo, por ello, su resultado final se obtiene de manera directa, sin necesidad de recodificar las puntuaciones.

4.7.- Procedimientos

Para realizar la adaptación del instrumento Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios, elaborado por el investigador Grajales en el año 2000, se llevaron a cabo los siguientes procedimientos:

Adaptación del instrumento original

El procedimiento se inició realizando la adaptación lingüístico-cultural de los ítems de la Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios, teniendo en cuenta la realidad de los docentes que laboran en Instituciones de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana. A continuación, a partir del marco teórico investigado y con el propósito de aportar a la propuesta del autor Grajales y así

contextualizarla a nuestra realidad, se realizaron algunas modificaciones que permitieron mejorar la redacción y coherencia de los ítems, y se incorporaron otros que se relacionen directamente con las definiciones de los constructos que conforman la variable de estudio. De esta manera, se obtuvo la primera versión del instrumento adaptado.

Identificación de la evidencia de validez basada en el contenido

El instrumento preliminarmente adaptado fue sometido a juicio de cinco expertos en el área del conocimiento al que se enfoca la investigación para la validación de su contenido. Ellos evaluaron cada uno de los ítems del instrumento con sus respectivos indicadores y dimensiones, brindando su grado de acuerdo o desacuerdo, lo cual fue analizado a través de la aplicación del coeficiente V de Aiken. En base a los resultados se analizaron las observaciones y sugerencias hechas por los jueces, realizándose las respectivas correcciones; obteniéndose la segunda versión del instrumento adaptado.

Aplicación del instrumento

Para la aplicación del instrumento adaptado, las investigadoras realizaron las coordinaciones necesarias con las seis instituciones educativas que aceptaron formar parte de la investigación. Posteriormente, se convocó en el auditorio de las distintas instituciones, a los profesores que conformaron la muestra censal del presente estudio. Una vez reunidos, las investigadoras explicaron la finalidad de la

investigación y dieron a conocer las pautas para la resolución del instrumento adaptado. Luego se hizo entrega de la ficha de consentimiento informado (Apéndice G) a cada uno de los participantes. Al término de la lectura de esta, se remarcó la confidencialidad de la información, la total voluntariedad de la participación y el anonimato de la evaluación, así como también, la libertad para poder realizar las preguntas que se creyeran necesarias durante todo el proceso o para poder retirarse del mismo en el momento que se juzgue conveniente. Finalmente se procedió a la aplicación del instrumento a través de la administración directa e individual de la escala, en un lapso de aproximadamente 10 minutos.

V.- Resultados

A continuación, se presentan y describen los resultados obtenidos, en función a los objetivos planteados.

Para realizar el procesamiento de la información recogida se utilizó el software IBM SPSS Statistics en su versión 22.

Respecto a los procedimientos estadísticos necesarios para identificar las evidencias de validez basada en la estructura interna, así como, para analizar la confiabilidad por consistencia interna del instrumento adaptado se aplicaron, el Análisis Factorial Exploratorio para comprobar la validez basada en la estructura interna (utilizando como método de extracción Mínimos Cuadrados no ponderados y rotación Oblimin) y el coeficiente Alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad de dicho instrumento. De esta manera, se logró obtener la versión final del instrumento adaptado, al que se le denominó: “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular”.

Adaptación del instrumento original

Las tablas 8 y 9 muestran las modificaciones realizadas al instrumento original “Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios” del autor

Grajales, luego de su adaptación lingüístico-cultural. Dichas modificaciones consistieron en replantear ciertos ítems, para mejorar su redacción y coherencia; e incorporar otros, relacionados con las definiciones de los constructos que conforman la variable Compromiso Organizacional. Todo ello con la finalidad de enriquecer la propuesta original.

Tabla 8

Ítems replanteados del instrumento original “Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios”

Dimensiones	Ítems originales	Ítems replanteados	Criterio de replanteamiento del Ítem
Participación	1.En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1.En esta Institución toman en cuenta mis opiniones.	Se mejoró la redacción para brindarle mayor precisión.
	2.Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	4.En esta Institución no se consulta mi opinión	Se mejoró la redacción para brindarle mayor coherencia.
	3.Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	2.Mi opinión es tomada en cuenta cuando se evalúa la calidad del trabajo que realizamos en la Institución.	Se mejoró la redacción del ítem y se contextualizó a la realidad del docente peruano de Educación Básica Regular.
	4.Cuando se presenta algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	3.Cuando se presenta algún problema o dificultad en la Institución, se me permite participar en la búsqueda de soluciones.	Se mejoró la redacción del ítem y se contextualizó a la realidad docente peruano de Educación Básica Regular.
	5.Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	5.Participo activamente para el logro de las metas institucionales.	Se mejoró la redacción teniendo en cuenta la definición de la dimensión Participación.
	6.Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	6.Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución	Se mejoró la redacción teniendo en cuenta la definición de la dimensión Participación y la contextualización a la realidad docente peruano de Educación Básica Regular.

Identificación	7. Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	10. Tengo la disposición de contribuir al desarrollo de esta Institución.	Se mejoró la redacción para brindarle mayor coherencia.
	8. Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	11. Trabajar en esta Institución ha sido mi mejor decisión.	Se mejoró la redacción para brindarle mayor coherencia.

Tabla 8 (Continuación)

Dimensiones	Ítems originales	Ítems replanteados	Criterio de replanteamiento del Ítem
Sentido de Pertenencia	9. Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	12. Me doy cuenta de que los valores institucionales se encuentran muy alineados a los míos.	Se mejoró la redacción para brindarle mayor coherencia.
	10. Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar.	14. Me siento orgulloso de poder contar a otros que soy parte de esta Institución.	Ambos ítems se fusionaron en uno solo, pues pretendían recoger la misma información.
	11. Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.	13. Con orgullo exhibo y luzco los distintivos y el uniforme que me distinguen como miembro de esta Institución.	Se mejoró la redacción para brindarle mayor coherencia.
	12. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.	19. No me siento parte de esta Institución.	Ambos ítems se fusionaron en uno solo, pues pretendían recoger la misma información.
	13. No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	18. Trabajar en esta Institución fue una gran equivocación.	Se mejoró la redacción para brindarle mayor coherencia.
	14. Siento que no soy parte de la institución.	20. Si me dieran a elegir no escogería esta Institución para trabajar.	Se mejoró la redacción para brindarle mayor coherencia.
	15. Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	23. Desde que ingresé a esta Institución me sentí decepcionado.	Se mejoró la redacción para brindarle mayor coherencia.
	16. Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.		
	17. En el momento que entré a trabajar en esta institución me sentí defraudado.		

	18. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	26. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de aquello por lo cual me pagan.	Se mejoró la redacción para brindarle mayor coherencia.
	19. Para mí esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	29. Definitivamente deseo trabajar en otra Institución.	Ambos ítems se fusionaron en uno solo, pues pretendían recoger la misma información.
Lealtad	20. Anhele tener un trabajo diferente.		
	21. Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	28. Ante problemáticas adversas que se presentan, confío en que los promotores y/o directivos tomarán las mejores decisiones para resolverlas.	Se mejoró la redacción del ítem y se contextualizó a la realidad docente peruano de Educación Básica Regular.

Tabla 9

Ítems incorporados al instrumento original "Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios"

Dimensiones	Ítems propuestos	Criterio de incorporación
Participación	7. Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Participación.
	8. Siento que comparto plenamente los objetivos y la misión de esta Institución.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Identificación y la realidad del docente peruano de Educación Básica Regular, con la finalidad de brindarle mayor especificidad a los ítems.
	9. La Institución ha logrado que me sienta identificado con su misión y visión educativa.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Identificación y la realidad del docente peruano de Educación Básica Regular, con la finalidad de brindarle mayor especificidad a los ítems.
Identificación	15. Conozco y me identifico con el proyecto educativo de la Institución donde laboro.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Identificación y la realidad del docente peruano de Educación Básica Regular, con la finalidad de brindarle mayor especificidad a los ítems.
	17. Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Identificación y la realidad del docente peruano de Educación Básica Regular, con la finalidad de brindarle mayor especificidad a los ítems.
	16. Conozco mis funciones a cabalidad en el área en la que me desempeño.	Se incorporó para complementar los ítems originales, teniendo en cuenta la definición de la dimensión Identificación, pues se considera que para que el docente se involucre con el accionar y desarrollo de la Institución Educativa, debe contar con un conocimiento previo sobre las funciones que realiza para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Sentido de Pertenencia	21.Deseo seguir formando parte de esta Institución por muchos años más.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Sentido de pertenencia.
	22.Considero a esta Institución como una buena opción para trabajar.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Sentido de pertenencia.
	24.Siento que esta Institución es parte importante de mi vida.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Sentido de pertenencia.
	25.Siento que esta Institución contribuye con mi desarrollo integral.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Sentido de pertenencia.

Tabla 9 (Continuación)

Dimensiones	Ítems propuestos	Criterio de incorporación
Lealtad	27.Defiendo a la Institución ante las críticas destructivas de los demás.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Lealtad.
	30.No escatimo esfuerzos por cumplir eficientemente todo aquello que se me asigna.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión.
	32.Me capacito constantemente para responder a las necesidades y exigencias de esta Institución.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Lealtad.
	31.No me preocupo por dar lo mejor de mí porque siento que esta Institución no lo merece.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Lealtad.
	33.Estoy convencido de que pase lo que pase esta Institución no mejorará.	Se incorporó teniendo en cuenta la definición de la dimensión Lealtad.

A partir de las modificaciones realizadas a los ítems que conformaban el instrumento original “Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios”, se obtuvo la primera versión del instrumento adaptado. Esta versión contó con un total de 33 ítems, como se muestra a continuación en la tabla 10:

Tabla 10

Primera versión del instrumento adaptado

Dimensión	Ítems
Participación	1. En esta institución toman en cuenta mis opiniones.
	2. Mi opinión es tomada en cuenta cuando se evalúa la calidad del trabajo que realizamos en la Institución.
	3. Cuando se presenta algún problema o dificultad en la Institución, se me permite participar en la búsqueda de soluciones.
	4. En esta institución no se consulta mi opinión
	5. Participo activamente para el logro de las metas institucionales.
	6. Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución.
	7. Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución.
Identificación	8. Siento que comparto plenamente los objetivos y la misión de esta Institución.
	9. La Institución ha logrado que me sienta identificado con su misión y visión educativa.
	10. Tengo la disposición de contribuir al desarrollo de esta Institución.

Tabla 10 (Continuación)

Dimensión	Ítems
Identificación	11. Trabajar en esta Institución ha sido mi mejor decisión.
	12. Me doy cuenta de que los valores institucionales se encuentran muy alineados a los míos.
	13. Con orgullo exhibo y luzco los distintivos y el uniforme que me distinguen como miembro de esta Institución.
	14. Me siento orgulloso de poder contar a otros que soy parte de esta Institución.
	15. Conozco y me identifico con el proyecto educativo de la Institución donde laboro.
	16. Conozco mis funciones a cabalidad en el área en la que me desempeño.
	17. Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución.
Sentido de Pertenencia	18. Trabajar en esta Institución fue una gran equivocación.
	19. No me siento parte de esta Institución.
	20. Si me dieran a elegir no escogería esta Institución para trabajar.
	21. Deseo seguir formando parte de esta Institución por muchos años más.
	22. Considero a esta Institución como una buena opción para trabajar.
	23. Desde que ingresé a esta Institución me sentí decepcionado.
	24. Siento que esta Institución es parte importante de mi vida.
	25. Siento que esta Institución contribuye con mi desarrollo integral.
Lealtad	26. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de aquello por lo cual me pagan.
	27. Defiendo a la Institución ante las críticas destructivas de los demás.
	28. Ante problemáticas adversas que se presentan, confío en que los promotores y/o directivos tomarán las mejores decisiones para resolverlas.
	29. Definitivamente deseo trabajar en otra Institución.
	30. No escatimo esfuerzos por cumplir eficientemente todo aquello que se me asigna.
	31. No me preocupo por dar lo mejor de mí porque siento que esta Institución no lo merece.
	32. Me capacito constantemente para responder a las necesidades y exigencias de esta Institución.
	33. Estoy convencido de que pase lo que pase esta Institución no mejorará.

Identificación de la evidencia de validez basada en el contenido

La primera versión del instrumento adaptado fue sometida a juicio de cinco expertos para la validación de su contenido. Recogidas sus apreciaciones, estas fueron analizadas a través de la aplicación del Coeficiente V de Aiken. A continuación, la Tabla 11 presenta la viabilidad de cada uno de los ítems, a partir de un nivel de aceptación igual o mayor a 0.80, es decir igual o mayor al 80%, según el coeficiente V de Aiken. Los resultados demuestran que los ítems 4, 19, 23, 29, 31 y 33 no cumplen con el porcentaje de aprobación necesario para la viabilidad y aceptación de estos; además, registraron diversas observaciones por parte de los diferentes jueces especialistas y por ello fueron descartados del instrumento adaptado en su primera versión. El resto de los ítems con un porcentaje de aprobación igual o mayor al 80%, fueron corregidos y reformulados en función de las observaciones y sugerencias hechas por los jueces expertos.

Tabla 11

Validez basada en el contenido del instrumento adaptado en su primera versión, presentada por ítems, según el Coeficiente V de Aiken

Ítems	V de Aiken	% de aceptación
1	0.80	80
2	0.80	80
3	0.80	80
4	0.60	60
5	1	100
6	1	100
7	1	100
8	1	100
9	0.80	80
10	1	100

11	1	100
12	1	100
13	1	100
14	1	100
15	0.80	80
16	1	100
17	1	100
18	0.80	80
19	0.60	60
20	0.80	80
21	1	100
22	0.80	80
23	0.40	40
24	1	100
25	1	100
26	0.80	80
27	1	100
28	1	100
29	0.40	40
30	1	100
31	0.60	60
32	1	100
33	0.60	60

Luego de eliminar aquellos ítems que fueron descartados por los expertos, se procedió a calcular el Coeficiente V de Aiken de cada dimensión de la variable de estudio. A continuación, la tabla 12 muestra las evidencias de la validez basada en el contenido de cada dimensión presentando niveles de aceptación por encima de 0.80, es decir, mayores al 80% según el coeficiente V de Aiken.

Tabla 12

Validez basada en el contenido del instrumento adaptado en su primera versión, presentada por dimensiones, según el Coeficiente V de Aiken

Dimensión	Ítems	V de Aiken por dimensión
	1	
	2	
	3	
Participación	5	0.90
	6	
	7	
Identificación	8	0.96
	9	

	10	
	11	
	12	
	13	
	14	
	15	
	16	
	17	
	18	
	20	
Sentido de Pertenencia	21	
	22	0.90
	24	
	25	
	26	
Lealtad	27	
	28	0.96
	30	
	32	

Finalmente, el instrumento adaptado quedó conformado por un total de 27 ítems en su segunda versión, tal y como se muestra en la tabla 13:

Tabla 13

Segunda versión del instrumento adaptado

Dimensión	Ítems
Participación	1. Me involucro y participo activamente en las decisiones que toma la Institución Educativa.
	2. Brindo mi opinión para evaluar la calidad del servicio educativo que brinda la Institución.
	3. Participo en la búsqueda de soluciones cuando se presenta algún problema o dificultad en la Institución Educativa.
	4. Participo en el logro de las metas institucionales.
	5. Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución Educativa.
	6. Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución.
Identificación	7. Comparto plenamente los objetivos y la misión de esta Institución Educativa.
	8. Me siento identificado con la misión y visión de esta Institución Educativa.
	9. Estoy decidido a contribuir al desarrollo de esta Institución Educativa.
	10. Trabajar en esta Institución Educativa ha sido una de mis mejores decisiones.
	11. Me doy cuenta de que los valores institucionales se encuentran muy alineados a los míos.
	12. Con orgullo exhibo y luzco los distintivos y el uniforme que me distinguen

		como miembro de esta Institución Educativa.
	13.	Me siento orgulloso de poder contar a otros que soy parte de esta Institución Educativa.
	14.	Conozco el proyecto educativo de la Institución donde laboro.
	15.	Conozco a cabalidad las funciones del área a mi cargo.
	16.	Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución Educativa.
	17.	Considero que ingresar a trabajar en esta Institución fue un gran acierto.
	18.	Si se me presentara otra opción laboral, elegiría seguir trabajando en esta Institución Educativa.
Sentido de Pertenencia	19.	Deseo seguir formando parte de esta Institución Educativa por muchos años más.
	20.	Considero a esta institución como una buena opción para trabajar.
	21.	Considero que esta Institución Educativa es parte importante de mi vida.
	22.	Siento que esta Institución contribuye con mi desarrollo integral.
	23.	Realizo un buen trabajo sin esperar reconocimientos económicos adicionales.
	24.	Defiendo a la Institución Educativa ante las críticas destructivas de los demás.
	25.	Ante problemáticas adversas que se presentan en esta Institución Educativa, confío en que los directivos tomarán las mejores decisiones para resolverlas.
Lealtad	26.	Me esfuerzo por cumplir eficientemente mis funciones en esta Institución Educativa.
	27.	Me capacito y actualizo constantemente para responder a las necesidades y exigencias de esta Institución Educativa.

Aplicación del instrumento

El instrumento adaptado en su segunda versión fue aplicado a una muestra censal conformada por 204 docentes que se encontraban laborando en 3 Instituciones Educativas Privadas y en 3 Instituciones Educativas Públicas, ambas de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana.

Procesamiento de la información para la identificación de las evidencias de validez basada en la estructura interna y de confiabilidad

Para la realización del procesamiento de la información recogida a partir de la aplicación del instrumento, se utilizó el software IBM SPSS Statistics en su versión 22.

Con el objetivo de identificar las evidencias de validez basada en la estructura interna del instrumento adaptado en su segunda versión, se llevó a cabo el procedimiento del Análisis Factorial Exploratorio, pues, como afirma Ferrán (1996) este tipo de análisis permite determinar estadísticamente, el número de factores que conforman la variable de investigación, a partir de un proceso empírico.

Hair, Anderson, Tatham y Black (1995) afirman que para aplicar el Análisis Factorial Exploratorio es necesario tener en cuenta el tamaño de la muestra o sujetos participantes en la investigación, para ello recomiendan un número mínimo de 100 observaciones, es decir de 100 sujetos. En la misma línea, Gorsuch (como se citó en Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014) sugiere como muestra el uso de 5 sujetos por cada ítem del instrumento, recomendando además un tamaño muestral no menor al de 100 personas; así también, Morales (2012), recomienda como mínimo utilizar muestras de al menos 150 o 200 sujetos. Teniendo en cuenta el aporte de los autores antes mencionados, se puede concluir que la cantidad de personas participantes en la presente investigación, equivalente a 204 docentes, cumple con el criterio para la aplicación del Análisis Factorial Exploratorio.

Por otro lado, Hair et al. (1995) señalaron que existen otras condiciones que se deben cumplir para la aplicación del Análisis Factorial Exploratorio, las cuales

corresponden a la aprobación de dos pruebas estadísticas importantes: la Prueba de esfericidad de Bartlett y la Medida de lo apropiado del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin, más conocida por sus siglas como la medida KMO.

Hair et al. (1995) afirman que la Prueba de Esfericidad de Bartlett es un test estadístico que permite identificar la presencia de correlación entre variables ofreciendo la probabilidad de que la matriz de correlaciones recoja valores que sean significativos, es decir, que evidencien altos niveles de correlación entre los ítems que conforman el instrumento, brindándole a su vez credibilidad al mismo. Así también, dichos autores sustentan que para que un instrumento pase esta prueba es necesario que cuente con un nivel de significancia estadística (p) menor a 0.05, es decir, que cuente por lo menos con un 95% de probabilidad que evidencie la presencia de correlación entre variables.

Por otro lado, la medida KMO es un indicador que permite verificar si el Análisis Factorial Exploratorio realizado es adecuado, pues permite identificar si las correlaciones parciales entre pares de variables poseen valores altos, lo que significa que pueden ser explicados por otras variables (Malhotra, 2008). Para ello, como se indicó, es necesario que la medida KMO cuente con un valor alto que fluctúe entre 0.5 y 1.0, pues todos los valores por debajo de esta escala indican que el Análisis Factorial Exploratorio realizado no sería adecuado (Malhotra, 2008). Al respecto, Kaiser (1974) afirmó que los valores de KMO que se encuentran entre 0.90 y 1.00 son considerados excelentes, entre 0.80 y 0.90 buenos, entre 0.70 y 0.80 aceptables,

entre 0.60 y .0.70 regulares, entre 0.50 y 0.60 malos y por debajo de 0.50 inaceptables.

Ante lo señalado, la tabla 14 muestra los datos estadísticos que corresponden a las pruebas elementales para la aplicación del Análisis Factorial Exploratorio. Los resultados mostrados permiten concluir que el instrumento adaptado en su segunda versión cumple con las condiciones básicas para la aplicación del Análisis Factorial Exploratorio, debido a que sus variables poseen altos niveles de correlación. En este sentido, como resultado de la Prueba de Esfericidad de Bartlett se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, lo cual indica que la matriz de datos es válida para continuar con el proceso de análisis factorial y demuestra que es un instrumento con alto grado de credibilidad pues su p es menor a 0.05. Por otro lado, como resultado de la medida KMO se obtuvo el valor de 0.923, que según el índice de Kaiser es considerado como excelente y evidencia que el Análisis Factorial Exploratorio realizado es totalmente adecuado.

Tabla 14

Datos estadísticos obtenidos de las pruebas KMO y Esfericidad de Bartlett

Prueba	Resultados obtenidos
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	0.923
Prueba de Esfericidad Bartlett	Sig. = 0.000

Habiendo demostrado que el instrumento adaptado en su segunda versión es apto para la aplicación del Análisis Factorial Exploratorio, se inició el proceso para

determinar estadísticamente el número de factores que lo conforman. Para ello, se utilizó el método de extracción denominado Mínimos Cuadrados no ponderados, pues como afirman Freiberg, Stover, De la Iglesia y Fernández (2013), dicho método es recomendado para encontrar la mejor estructura factorial en muestras conformadas por 200 individuos aproximadamente y en casos en que el instrumento presenta pocos ítems en cada factor.

El uso de método mencionado permitió obtener diversos resultados que se fueron analizando detenidamente. El primer paso consistió en examinar la tabla de porcentajes de la Varianza Total Explicada del instrumento. Para Merenda (como se citó en Pérez y Medrano, 2010), los autovalores de la solución factorial presentada a partir de la Varianza Total Explicada, expresan la cantidad de la varianza total que está explicada por cada factor y por ende deben ser mayores a 1, asimismo, todos los factores resultantes al ser sumados deben lograr explicar al menos el 50 % de la Varianza Total Acumulada de los datos para ser aceptados como parte de la posible solución factorial del instrumento. A continuación, la tabla 15 muestra los porcentajes de la Varianza Total Explicada obtenida, la cual presenta una solución factorial correspondiente a cinco factores, pues los autovalores son mayores a 1 y el porcentaje de Varianza Total Acumulada de los datos fue de 63.721%. A partir de ello, se consideró que el instrumento adaptado podía contar con un total de cinco dimensiones.

Tabla 15

Factor	Autovalores iniciales	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción	Suma de cargas al cuadrado de la rotación
--------	-----------------------	--	---

	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total
1	11.002	40.749	40.749	10,589	39.220	39.220	8.690
2	2.091	7.744	48.493	1.681	6.224	45.444	4.967
3	1.818	6.732	55.226	1.419	5.257	50.701	4.219
4	1.230	4.556	59.782	0.659	2.440	53.141	3.051
5	1.064	3.939	63.721	0.612	2.266	55.407	6.926

Porcentajes de la Varianza Total Explicada

El siguiente paso consistió en analizar la matriz de componentes rotados para reconocer la correlación entre los ítems del instrumento y los cinco factores identificados estadísticamente. Para Uriel (1995) la rotación de los factores es una herramienta importante que permite interpretarlos de la mejor manera, teniendo en cuenta que cada ítem debe estar correlacionado en mayor medida con uno de los factores. Esta correlación se establece, cuando el resultado se acerca al número 1 en uno de los factores y se acerca al 0 en el resto de los factores. Considerando ello, cada ítem tendría una correlación alta con un factor determinado y baja con los demás factores. Finalmente, todos aquellos ítems que tengan correlaciones altas comunes con un determinado factor permiten identificarlo y relacionarlo con uno de los factores respaldados teóricamente. Existen diversos procedimientos de rotación (Uriel ,1995), para la presente investigación se utilizó el método Oblimin, debido a que se espera que los factores que conforman el instrumento estén relacionados entre sí por formar parte del constructo Compromiso Organizacional. A continuación, la Tabla 16 presenta la matriz de componentes rotados, teniendo en cuenta cargas factoriales mayores a 0.40, ello debido a que el tamaño de la muestra al que se aplicó

el instrumento es mayor a 200 personas (Uriel, 1995). Los resultados permiten evidenciar que el factor 4 solo contó con dos ítems explicados, los ítems 23 y 26 respectivamente, por ello, teniendo en cuenta lo afirmado por Fabrigar et. al. (como se citó en Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014) y por Anguiano-Carrasco Gorsuch (como se citó en Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014) quienes refieren que un factor debe estar conformado por un mínimo de 3 ítems, se consideró descartarlo del instrumento, quedando finalmente conformado únicamente por 4 factores y 25 ítems.

Tabla 16

Matriz de componentes rotados

Ítem	Pregunta	Componente				
		F1	F2	F3	F4	F5
20	Considero a esta Institución Educativa como una buena opción para trabajar.	,788				
17	Considero que ingresar a trabajar en esta Institución fue un gran acierto.	,781				
22	Siento que esta Institución Educativa contribuye con mi desarrollo integral.	,765				
19	Deseo seguir formando parte de esta Institución Educativa por muchos años más.	,693				
12	Con orgullo exhibo y luzco los distintivos y el uniforme que me distinguen como miembro de esta Institución Educativa.	,654				
21	Considero que esta Institución Educativa es parte importante de mi vida.	,633				

Tabla 16 (Continuación)

Ítem	Pregunta	Componente				
		F1	F2	F3	F4	F5
18	Si se me presentara otra opción laboral, elegiría seguir trabajando en esta Institución Educativa.	,622				
5	Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución Educativa.		,761			
6	Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución.		,744			
4	Participo en el logro de las metas institucionales.		,734			
9	Estoy decidido a contribuir al desarrollo de esta Institución		,682			

	Educativa.	
7	Comparto plenamente los objetivos y la misión de esta Institución Educativa.	,596
11	Me doy cuenta de que los valores institucionales se encuentran muy alineados a los míos.	,526
13	Me siento orgulloso de poder contar a otros que soy parte de esta Institución Educativa.	,525
8	Me siento identificado con la misión y visión de esta Institución Educativa.	,471
10	Trabajar en esta Institución Educativa ha sido una de mis mejores decisiones.	,442
14	Conozco el proyecto educativo de la Institución donde laboro.	,420
1	Me involucro y participo activamente en las decisiones que toma la Institución Educativa.	,813
2	Brindo mi opinión para evaluar la calidad del servicio educativo que brinda la institución.	,805
3	Participo en la búsqueda de soluciones cuando se presenta algún problema o dificultad en la Institución Educativa.	,749
23	Realizo un buen trabajo sin esperar reconocimientos económicos adicionales.	,647
26	Me esfuerzo por cumplir eficientemente mis funciones en esta Institución Educativa.	,585
16	Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución Educativa.	,802
24	Defiendo a la Institución Educativa ante las críticas destructivas de los demás.	,643
25	Ante problemáticas adversas que se presentan en esta Institución Educativa, confío en que los directivos tomarán las mejores decisiones para resolverlas.	,560
15	Conozco a cabalidad las funciones del área a mi cargo.	,502
27	Me capacito y actualizo constantemente para responder a las necesidades y exigencias de esta Institución Educativa.	,406

A partir de los resultados de la Matriz de componentes rotados, los 25 ítems se agruparon en los 4 factores obtenidos, tal y como se muestra a continuación en la tabla 17.

Tabla 17

Agrupación de ítems por factores

Factor	Ítems
1	<p>Considero a esta Institución Educativa como una buena opción para trabajar. Considero que ingresar a trabajar en esta Institución fue un gran acierto. Siento que esta Institución Educativa contribuye con mi desarrollo integral. Deseo seguir formando parte de esta Institución Educativa por muchos años más. Con orgullo exhibo y luzco los distintivos y el uniforme que me distinguen como miembro de esta Institución Educativa. Considero que esta Institución Educativa es parte importante de mi vida. Si se me presentara otra opción laboral, elegiría seguir trabajando en esta Institución Educativa.</p>
2	<p>Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución Educativa. Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución. Participo en el logro de las metas institucionales. Estoy decidido a contribuir al desarrollo de esta Institución Educativa. Comparto plenamente los objetivos y la misión de esta Institución Educativa. Me doy cuenta de que los valores institucionales se encuentran muy alineados a los míos. Me siento orgulloso de poder contar a otros que soy parte de esta Institución Educativa. Me siento identificado con la misión y visión de esta Institución Educativa. Trabajar en esta Institución Educativa ha sido una de mis mejores decisiones. Conozco el proyecto educativo de la Institución donde laboro.</p>
3	<p>Me involucro y participo activamente en las decisiones que toma la Institución Educativa. Brindo mi opinión para evaluar la calidad del servicio educativo que brinda la institución. Participo en la búsqueda de soluciones cuando se presenta algún problema o dificultad en la Institución Educativa.</p>
4	<p>Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución Educativa. Defiendo a la Institución Educativa ante las críticas destructivas de los demás. Ante problemáticas adversas que se presentan en esta Institución Educativa, confío en que los directivos tomarán las mejores decisiones para resolverlas. Conozco a cabalidad las funciones del área a mi cargo. Me capacito y actualizo constantemente para responder a las necesidades y exigencias de esta Institución Educativa.</p>

El siguiente procedimiento consistió en identificar cada uno de los factores y relacionarlos con aquellas dimensiones de la variable Compromiso Organizacional que fueron propuestas por el autor Grajales: Participación, Identificación, Sentido de Pertenencia y Lealtad; ello se logró analizando la coherencia lógica de los ítems con la teoría propuesta para cada dimensión. A continuación, la tabla 18 presenta los ítems agrupados en los factores identificados. Los resultados permiten identificar que

ciertos ítems fueron reubicados en otro factor diferente al que pertenecían inicialmente.

Tabla 18

Agrupación de ítems en función de los factores identificados

Factor	Ítems
Sentido de Pertenencia	<p>Considero a esta Institución Educativa como una buena opción para trabajar. Considero que ingresar a trabajar en esta Institución fue un gran acierto. Siento que esta Institución Educativa contribuye con mi desarrollo integral. Deseo seguir formando parte de esta Institución Educativa por muchos años más. Con orgullo exhibo y luzco los distintivos y el uniforme que me distinguen como miembro de esta Institución Educativa. Considero que esta Institución Educativa es parte importante de mi vida. Si se me presentara otra opción laboral, elegiría seguir trabajando en esta Institución Educativa.</p>
Identificación	<p>Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución Educativa. Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución. Participo en el logro de las metas institucionales. Estoy decidido a contribuir al desarrollo de esta Institución Educativa. Comparto plenamente los objetivos y la misión de esta Institución Educativa. Me doy cuenta de que los valores institucionales se encuentran muy alineados a los míos. Me siento orgulloso de poder contar a otros que soy parte de esta Institución Educativa. Me siento identificado con la misión y visión de esta Institución Educativa. Trabajar en esta Institución Educativa ha sido una de mis mejores decisiones. Conozco el proyecto educativo de la Institución donde laboro.</p>
Participación	<p>Me involucro y participo activamente en las decisiones que toma la Institución Educativa. Brindo mi opinión para evaluar la calidad del servicio educativo que brinda la institución. Participo en la búsqueda de soluciones cuando se presenta algún problema o dificultad en la Institución Educativa.</p>
Lealtad	<p>Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución Educativa. Defiendo a la Institución Educativa ante las críticas destructivas de los demás. Ante problemáticas adversas que se presentan en esta Institución Educativa, confío en que los directivos tomarán las mejores decisiones para resolverlas. Conozco a cabalidad las funciones del área a mi cargo. Me capacito y actualizo constantemente para responder a las necesidades y exigencias de esta Institución Educativa.</p>

La tabla 19 detalla los 6 ítems que sufrieron reubicaciones a partir de los resultados mostrados en la matriz de componentes rotados:

Tabla 19

Ítems que fueron reubicados del factor inicial

Ítems	Factor inicial al que pertenecía el ítem según la propuesta teórica	Factor en el que se reubicó el ítem a partir de la propuesta de la matriz de componentes rotados
Con orgullo exhibo y luzco los distintivos y el uniforme que me distinguen como miembro de esta Institución Educativa.	Identificación	Sentido de Pertenencia
Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución Educativa.	Participación	Identificación
Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución.	Participación	Identificación
Participo en el logro de las metas institucionales.	Participación	Identificación
Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución Educativa.	Identificación	Lealtad
Conozco el proyecto educativo de la Institución donde laboro.	Identificación	Lealtad

Teniendo en cuenta los procedimientos realizados se pudo concluir que el instrumento adaptado, presenta evidencias de validez basada en la estructura interna sustentadas en la aplicación del Análisis Factorial del tipo Exploratorio.

Por otro lado, con el fin de identificar las evidencias de confiabilidad por consistencia interna del instrumento adaptado, se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach.

La Tabla 20 muestra los estadísticos de confiabilidad por factores o dimensiones del instrumento adaptado. Los resultados demuestran que el factor Sentido de

Pertenencia cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.875, lo cual evidencia un alto nivel de confiabilidad; el factor Identificación presenta un Alfa de Cronbach de 0.909, que evidencia un excelente nivel de confiabilidad; el factor Participación muestra un Alfa de Cronbach de 0.866 y el Factor Lealtad de 0.725, expresando en ambos casos un alto nivel de confiabilidad (Hinton et al., 2004)

Tabla 20

Estadísticos de confiabilidad por factores del instrumento adaptado

Factor	Alfa de Cronbach	N de elementos / ítems
Sentido de Pertenencia	0.875	7
Identificación	0.909	10
Participación	0.866	3
Lealtad	0.725	5

La tabla 21 presenta información sobre los estadísticos total elemento del factor Sentido de Pertenencia del instrumento adaptado. Los resultados permiten evidenciar que no es necesario eliminar algún elemento o ítem debido a que el Alfa de Cronbach no sufriría alteraciones significativas.

Tabla 21

Estadísticos total elemento del factor Sentido de Pertenencia

Ítem	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Considero a esta Institución Educativa como una buena opción para trabajar.	0.727	0.848
Considero que ingresar a trabajar en esta Institución fue un gran acierto.	0.696	0.851
Siento que esta Institución Educativa contribuye con mi desarrollo integral.	0.737	0.846
Deseo seguir formando parte de esta Institución Educativa por muchos años más.	0.670	0.855
Con orgullo exhibo y luzco los distintivos y el uniforme que me distinguen como miembro de esta Institución Educativa.	0.599	0.864
Considero que esta Institución Educativa es parte importante de mi vida.	0.633	0.859
Si se me presentara otra opción laboral, elegiría seguir trabajando en esta Institución Educativa.	0.574	0.873

La tabla 22 muestra información sobre los estadísticos total elemento del factor Identificación del instrumento adaptado. Los resultados obtenidos permiten concluir que no es necesario eliminar algún elemento o ítem de la dimensión, pues el Alfa de Cronbach no sufriría alteraciones significativas.

Tabla 22

Estadísticos total elemento del factor Identificación

Ítem	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución Educativa.	,667	,900
Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución.	,604	,904
Participo en el logro de las metas institucionales.	,610	,904

Tabla 22 (Continuación)

Ítem	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
------	--------------------------------------	--

Estoy decidido a contribuir al desarrollo de esta Institución Educativa.	,707	,899
Comparto plenamente los objetivos y la misión de esta Institución Educativa.	,713	,897
Me doy cuenta de que los valores institucionales se encuentran muy alineados a los míos.	,663	,900
Me siento orgulloso de poder contar a otros que soy parte de esta Institución Educativa.	,774	,894
Me siento identificado con la misión y visión de esta Institución Educativa.	,709	,898
Trabajar en esta Institución Educativa ha sido una de mis mejores decisiones.	,704	,898
Conozco el proyecto educativo de la Institución donde laboro.	,603	,904

La tabla 23 presenta información sobre los estadísticos total elemento del factor Participación del instrumento adaptado. Los resultados obtenidos permiten concluir que no es necesario eliminar algún elemento o ítem de la dimensión debido a que el Alfa de Cronbach no sufriría alteraciones significativas.

Tabla 23

Estadísticos total elemento del factor Participación

Ítem	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Me involucro y participo activamente en las decisiones que toma la Institución Educativa.	,791	,766
Brindo mi opinión para evaluar la calidad del servicio educativo que brinda la institución.	,735	,819
Participo en la búsqueda de soluciones cuando se presenta algún problema o dificultad en la Institución Educativa.	,708	,843

La tabla 24 muestra información sobre los estadísticos total elemento del factor Lealtad del instrumento adaptado. Los resultados evidencian que no es necesario

eliminar algún elemento o ítem de la dimensión, pues el Alfa de Cronbach no sufriría alteraciones significativas.

Tabla 24

Estadísticos total elemento del factor Lealtad

Ítem	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución Educativa.	,577	,644
Defiendo a la Institución Educativa ante las críticas destructivas de los demás.	,610	,630
Ante problemáticas adversas que se presentan en esta Institución Educativa, confío en que los directivos tomarán las mejores decisiones para resolverlas.	,509	,674
Conozco a cabalidad las funciones del área a mi cargo.	,431	,698
Me capacito y actualizo constantemente para responder a las necesidades y exigencias de esta Institución Educativa.	,326	,735

Finalmente, la tabla 25 muestra que el Alfa de Cronbach global del instrumento adaptado es de 0.941, lo cual evidencia un nivel excelente de confiabilidad (Hinton et al., 2004).

Tabla 25

Estadísticos de confiabilidad del instrumento adaptado

Alfa de Cronbach	N de elementos / ítems
0.941	25

Teniendo en cuenta los datos mostrados, se puede concluir que el instrumento adaptado, posee evidencias de confiabilidad por consistencia interna sustentadas en

la obtención de un coeficiente Alfa de Cronbach aceptable, tanto en su análisis por factores como en su análisis global.

En consecuencia, luego de todos los procedimientos realizados, se logró obtener la versión final del instrumento adaptado, al que se le denominó “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular” (ver Apéndice F), el cual contó con un total de 25 ítems y mostró evidencias de validez basada en el contenido y en la estructura interna, así como, de confiabilidad por consistencia interna.

VI.- Discusión

El Compromiso Organizacional es el vínculo afectivo de una persona con la organización o institución en la que labora. El protagonismo que actualmente posee esta variable en diversos ámbitos laborales es innegable, sin embargo, en el ámbito laboral en el que se desempeñan los docentes de Educación Básica Regular de nuestra región y país, su evaluación empírica, constituye el principal obstáculo para su estudio sistemático. Por ello, teniendo en cuenta la innegable y trascendental importancia del Compromiso Organizacional del docente para la mejora de la calidad educativa de una institución, y para suplir la dificultad presentada, es de vital importancia contar con un instrumento válido y confiable que permita a las instituciones educativas de nuestra región, evaluar el nivel de compromiso que poseen sus docentes.

En la búsqueda de un instrumento que permita medir ese Compromiso Organizacional en docentes de Educación Básica Regular de la Región Lima, se evidenció que, si bien es cierto en el ámbito internacional existen cuestionarios para medir el Compromiso Organizacional en trabajadores, tales como el Organizational Commitment Questionnaire creado por Mowday et al. (como se citó en Dávila y Chacón, 2003) y el Organizational Commitment Questionnaire creado por Meyer y Allen (como se citó en All, 2012); estos fueron concebidos para ser aplicados en contextos de carácter empresarial, los cuales distan mucho de la realidad educativa. Si bien es cierto, los docentes también son trabajadores que prestan servicios a una empresa, la diferencia radica en la naturaleza del *core business*, es decir, del giro del

negocio de dicha empresa, denominada institución educativa para la realidad nacional; por la naturaleza de esta y por la misión altruista y humanista que persigue, de formar seres humanos que mañana más tarde se convertirán en los futuros ciudadanos de una nación. En esto precisamente, radica la gran diferencia entre las instituciones educativas y las empresas del rubro netamente empresarial. Por esta razón, instrumentos como los antes mencionados, fueron desestimados para ser aplicados en poblaciones o muestras conformadas por docentes, como es el caso del presente estudio.

Por otro lado, se llegó a la conclusión que nuestro país no cuenta con instrumentos propios y contextualizados que permitan medir el Compromiso Organizacional en los docentes, pues las investigaciones que se han realizado al respecto han utilizado únicamente diversas adaptaciones no contextualizadas de los instrumentos anteriormente mencionados.

Frente a la situación expuesta, se logró concordar con la propuesta del investigador Tevni Grajales que, en el año 2000 había elaborado el instrumento denominado “Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios” aplicándolo a empleados y docentes trabajadores de instituciones educativas de nivel superior de España y otros países de América Latina; por tres motivos fundamentales: el primero, por considerar al Compromiso Organizacional como una variable multidimensional; el segundo, por tener en cuenta la realidad laboral propia de los docentes y finalmente, por incluir en su estudio, a poblaciones de profesores de

América Latina que poseen características socioculturales similares a las de nuestro país y región.

La situación descrita, motivó a dar inicio al proceso de adaptación del instrumento “Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios” con la finalidad de aportar con un instrumento que, considerando las características socioculturales propias de nuestro país y de la región de Lima Metropolitana, pueda ser utilizado para medir el Compromiso Organizacional en docentes que desempeñen su labor en Instituciones de Educación Básica Regular. En este sentido, se planteó como objetivo principal determinar las propiedades psicométricas de la “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular”, instrumento obtenido a partir de la adaptación de la “Escala del grado de Compromiso de los empleados universitarios” elaborada por el investigador Grajales; identificando para ello, evidencias de validez basada en el contenido y en la estructura interna, así como también, confiabilidad por consistencia interna. La principal similitud entre los instrumentos mencionados es que ambos miden el Compromiso Organizacional en poblaciones de docentes que se encuentran en ejercicio de su profesión en una Institución Educativa. Sin embargo, la diferencia más significativa es que fueron aplicados en diferentes contextos y realidades y, además, están orientados a poblaciones docentes cuyo ejercicio profesional corresponde a distintos niveles educativos.

A partir de los resultados obtenidos es posible afirmar que la versión adaptada denominada “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de

Educación Básica Regular” presenta adecuadas propiedades psicométricas para medir a través de 25 ítems, el Compromiso Organizacional en docentes de Instituciones de Educación Básica Regular.

Durante el proceso de adaptación, el instrumento fue sometido a la revisión de cinco jueces expertos, con la finalidad de que garanticen el grado en que sus ítems y dimensiones miden la variable en cuestión. Posteriormente, se recurrió al Análisis Factorial Exploratorio para conocer las dimensiones del Compromiso Organizacional propias de nuestro contexto, es decir, se pretendió ir más allá de la mera confirmación de la estructura interna del instrumento original, logrando así, explorar la estructura interna de la versión adaptada. Los resultados reportados a partir del Análisis Factorial Exploratorio permitieron relacionar los 4 factores identificados estadísticamente con las 4 dimensiones que conforman el constructo Compromiso Organizacional y el instrumento original según Grajales: Participación, Identificación, Sentido de Pertenencia y Lealtad; es decir, se logró concordar con la propuesta teórica del autor, pues se puede afirmar que tanto la versión original como la versión adaptada del instrumento, cuentan con la misma estructura factorial. Ello demuestra que el enfoque teórico multidimensional de la variable Compromiso Organizacional sustentado por el investigador Grajales (2000), también responde a la realidad de nuestra región de Lima Metropolitana.

Finalmente, se puede afirmar que el instrumento adaptado presentó adecuados niveles de confiabilidad por consistencia interna, tanto a nivel global como a nivel de factores o dimensiones. Cabe resaltar que los niveles de confiabilidad obtenidos

fueron superiores a los reportados por Grajales en su instrumento original lo que le da mayor solidez y consistencia a la propuesta del instrumento adaptado en la presente investigación, pues demuestra que mide la variable Compromiso Organizacional en docentes de Educación Básica Regular con gran precisión.

La limitación principal de la presente investigación podría encontrarse en el tamaño de la muestra, pues las Instituciones Educativas a las cuales se les invitó a participar del presente estudio, en particular las de gestión pública, mostraron poca disposición y apoyo; en comparación con aquellas de gestión privada. Sumado a ello, cabe mencionar que fueron las Instituciones Educativas de gestión pública las que mostraron menor interés y motivación por conocer el nivel de compromiso organizacional de los docentes que laboraban en cada una de sus instituciones. Cabe resaltar, que los directores de las Instituciones Educativas públicas eran los que se mostraban temerosos, tal vez por el hecho de conocer la idiosincrasia de sus docentes, presuponían la reacción poco empática de los mismos. Cabe resaltar que, durante la aplicación del instrumento, muchos de estos docentes evidenciaron rasgos de apatía y desidia. Muy por el contrario, los directores de las Instituciones Educativas Privadas se mostraron muy expectantes de la aplicación del instrumento, objeto de estudio. Ellos manifestaron abiertamente su interés por los resultados de la investigación.

Finalmente, es preciso resaltar que la relevancia de esta investigación se encuentra en el aporte que ofrece a las Instituciones Educativas de nuestra región y país. Aporte que les permite contar con un instrumento válido, confiable y adaptado a nuestra

realidad para medir y conocer el Compromiso Organizacional de sus docentes. Se espera que, a partir del recojo de dicha información, conociendo la relevancia de esta variable, los directivos puedan poner en marcha procesos de autorreflexión y autoevaluación que ayuden a la comunidad educativa a emprender planes de mejora continua, que les permita fortalecer el Compromiso Organizacional de sus docentes y, con ello, elevar la calidad del servicio educativo que ofrecen.

VII.- Conclusiones

1. Se determinó las propiedades psicométricas de la “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular”, como resultado de la adaptación del instrumento original: “Escala del grado de compromiso de los empleados universitarios”, elaborado por el investigador Tevni Grajales en el año 2000.
2. Se estableció la evidencia de validez basada en el contenido de la “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular”, utilizando el criterio de cinco jueces expertos en el área del conocimiento al que se enfoca la presente investigación. El análisis de dichas apreciaciones se realizó a partir de la aplicación del Coeficiente V de Aiken, lo que permitió demostrar que los ítems y las dimensiones del instrumento presentan niveles de aceptación por encima del 80%. En el caso de la dimensión Participación se obtuvo un coeficiente V de Aiken de 0.90, de la dimensión Identificación de 0.96, en la dimensión Sentido de Pertenencia de 0.90 y en la dimensión Lealtad de 0.96.
3. Se determinó la evidencia de validez basada en la estructura interna de la “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación

Básica Regular”, mediante el Análisis Factorial Exploratorio. En este sentido, se logró una solución factorial de cuatro factores: Sentido de Pertenencia, Identificación, Participación y Lealtad; los cuales contaron con autovalores mayores a 1 que lograron explicar el 59.782% de la Varianza Total Acumulada.

4. Se logró identificar la confiabilidad por consistencia interna de la “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular”, tanto a nivel global a partir de la obtención del Alfa de Cronbach de 0.941 que evidencia un nivel excelente de confiabilidad, como a nivel dimensional a partir de la obtención del Alfa de Cronbach de 0.875 para la dimensión Sentido de Pertenencia, de 0.866 para la dimensión Participación y de 0.725 para la dimensión Lealtad , que evidencian altos niveles de confiabilidad; y de 0.909 para la dimensión Identificación que evidencia un excelente nivel de confiabilidad.

VIII.- Recomendaciones

1. La “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular”, se constituye en una herramienta de tipo exploratoria que pretende aportar a futuras investigaciones, por ello se propone su uso e implementación para continuar estudiando sus propiedades, ampliando su aplicación en poblaciones diversas de docentes de nuestro país, incluyendo a aquellos que laboren en las diferentes etapas, niveles y modalidades de nuestro Sistema Educativo.
2. Realizar una réplica del presente estudio ampliando la muestra de docentes participantes en la investigación, a fin de continuar explorando las propiedades del instrumento adaptado.
3. Realizar un Análisis Factorial del tipo Confirmatorio para corroborar la estructura teórica del instrumento adaptado.
4. Elaborar baremos que permitan medir el Compromiso Organizacional en determinadas muestras a partir de escalas de valoración.

5. Utilizar el presente estudio como referencia para futuras investigaciones que pretendan aportar al marco teórico sobre la naturaleza multidimensional de la variable Compromiso Organizacional.

6. Emplear el instrumento “Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular” para realizar la medición del Compromiso Organizacional de los docentes en aquellas Instituciones Educativas que se encuentran en procesos de Acreditación de la Calidad Educativa y/o mejora continua.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría: Teoría Clásica de los Tests y Teoría de la Respuesta al Ítem*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Madrid: Síntesis.
- Aliaga, J. (2011). *Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez*. Recuperado de <https://vdocuments.site/aliaga-tovar-jaime-psicometria-tests-psicometricospdf.html>
- All, D. (2012). *Efecto del compromiso organizacional, los factores biográficos y laborales sobre el nivel de intención de rotación voluntaria del personal de equipo de una empresa de entretenimiento* (Tesis de maestría, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela). Recuperada de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS4184.pdf>
- Allen, N. & Meyer, J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

American Educational Research Association, the American Psychological Association, & the National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington D.C.: American Educational Research Association

Araujo, J. y Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica*. Tarragona: Publicaciones URV.

Arias F. y Tejada, J. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización, enseñanza e investigación en Psicología. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe*, 10(2), 295-309. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>

Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración* (200), 5-12. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

Betanzos, N. y Paz, F. (2011). *El compromiso organizacional docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década*. UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, México D.F. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4D.pdf>

- Carreras, E., Alloza, A. y Carreras, A. (2013). *Reputación corporativa*. Madrid: LID editorial empresarial.
- Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades? *Revista Peruana de Investigación Educativa* (9), 5-30. Recuperado de http://www.siep.org.pe/wp-content/uploads/art%20C3%ADculo-01_Carrillo.pdf
- Castro, A., Escobar, I. y Urbina, M. (2014). *Estrategias para el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes del jardín Dreams Kindergarten* (Tesis de maestría, Universidad de la Sabana, Chía, Colombia). Recuperada de <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11643/Ana%20M%20aria%20Castro%20Mora%20%28tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Claire, M. y Böhr, M. (2003). Tres dimensiones del Compromiso Organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*, 2(1), 77-83. Recuperado de <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v2n1/v2n1a8.html>
- Congreso de la República de Perú. (2003). *Ley General de Educación N° 28044*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

- Cuenca, R. y O'Hara, J. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudio de casos de Lima Metropolitana*. Ministerio de Educación de Perú. Lima: PROEDUCA-GTZ. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/39724176_El_estres_en_los_maestros_percepcion_y_realidad_Estudio_de_casos_en_Lima_Metropolitana
- Dávila, M. y Chacón, F. (2003). Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizaciones en ONG's. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 159-179. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052003>
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* (Vol. 1). México D.F.. Recuperado de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Fernández, A., Pérez, E., Alderete, A., Richaud, M. y Fernández, M. (2010). ¿Construir o Adaptar Tests Psicológicos? Diferentes respuestas a una cuestión controvertida. *Evaluar*, 10(1), 60-74. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/459/428>
- Ferrán, M. (1996). *SPSS para Windows: Programación y análisis estadístico*. Madrid: McGraw-Hill.

Freiberg, A., Stover, J., De la Iglesia, G., y Fernández, M. (2013). Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias Psicológicas*, 7(2), 151-164. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212013000200005

Gestiopolis Aportes. (2009). *Participación de los empleados en la toma de decisiones*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/participacion-empleados-toma-decisiones/>

González, F. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana: Ciencias Médicas.

Grajales, T. (2000). *Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios*. Recuperado de <http://tgrajales.net/compinstit.pdf>

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (1995). *Multivariate Data Analysis* (4ta. ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). México D.F.: McGraw-Hill Education.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, Ch. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación*. Ciudad de México : McGraw-Hill Education.

Hinton, P., Brownlow, Ch., McMurray, I. & Cozens, B. (2004). *SPSS Explained*. New York: Routledge.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. (2012). *Matriz de Evaluación para la Acreditación de la Calidad de la Gestión Educativa de instituciones de Educación Básica Regular*. Lima: IPEBA.

Juaneda, E. y Gonzáles, M. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Recuperado de Fundación Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>

Kaiser, H. (1974). *An index of factorial simplicity*. Recuperado de https://jaltcue.org/files/articles/Kaiser1974_an_index_of_factorial_simplicity.pdf

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales* (4ta. ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30 (3), 1151-1169. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.199361/165441>

- Loza, E. (2014). *Liderazgo y Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular "Simón Bolívar" de la Ciudad de Tarapoto* (Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperada de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados* (5ta ed.). México D.F.: Pearson Educación.
- Malo, D. (2008). La medición en Psicología como herramienta y como reflexión ética en el ejercicio del psicólogo. *Psicogente*, 11(19), 46-51. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2688/2715>
- Manes, J. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires: Granica. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Juan_Manes2/publication/31773060_Gestion_estrategica_para_instituciones_educativas_guia_para_planificar_estrategias_de_gerenciamiento_institucional_JM_Manes/links/5a10609aaca27287ce289c5f/Gestion-estrategica-para-insti
- Marchesi, A. y Díaz, T. (2012). *Las emociones y los valores del profesorado*. Madrid: Fundación Santa María. Recuperado de <https://www.oei.es/historico/valores2/Lasemocionesprofesorado.pdf>

- Martínez, R. (2005). *Psicometría: Teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Síntesis.
- Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio* (1ra. ed.). Murcia: Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación* (1ra. ed.). Lima: Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM.
- Mikulic, I. (2004). *Construcción y adaptación de pruebas psicológicas*. Recuperado de http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicometricas1/tecnicas_psicometricas/archivos/f2.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montaño, M. (2010). *Descripción de algunos comportamientos de los trabajadores EMCALI - sede administrativa - que evidencian Sentido de Pertenencia hacia la organización* (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Occidente,

- Santiago de Cali, Colombia). Recuperada de <http://red.uao.edu.co/bitstream/10614/952/1/TCS00098.pdf>
- Montero, I. y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), 503-508. Recuperado de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Investigación, Universidad Pontificia Comillas, Madrid. Recuperado de <http://www2.df.gob.mx/virtual/evaluadf/docs/gral/taller2015/S0202EAC.pdf>
- Moreno, A. (2014). ¿Cómo aumentar la lealtad organizacional? *Revista de la Asociación de Egresados de Inalde*, 15, 23-30.
- Pérez, E. y Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/3334/333427068006/>
- Polit, D. y. (2000). *Investigación científica en ciencias de la salud : principios y métodos* (6ta. ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23ra. ed.). España. Recuperado de <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>

Rivas Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1

Rivera, O. (2010). *Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ra. ed.). México D.F.: Pearson Educación.

Salvador, C. (2004). *La visión humanista de los servicios universitarios*. Almería: Universidad de Almería.

Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones* (1ra. ed.). Madrid: ESIC Business & Marketing School.

Simo, P., Sallan, J.M., y Rajadell, M. (2013). *Compromiso Organizativo y Empresa Familiar: Estado del arte*. Barcelona: OmniaScience.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2016). *Modelo de Acreditación para instituciones de Educación Básica*. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/Resoluci%C3%B3n-N%C2%B0-242-2016-SINEACE-CDAH-P-Seaprueba-el-Modelo-de-Acreditaci%C3%B3n-para-instituciones-de-Educaci%C3%B3n-B%C3%A1sica-resoluci%C3%B3n-anexo.pdf>

Sosa, S., Verano, D. y Medina, M. (2007). *La participación de los trabajadores en la decisión de implantar el teletrabajo en la organización*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234969>

Torres, L. y Díaz, J. (2012). Compromiso Organizacional: Actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Formación Gerencial*, (1), 80-102. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>

Traver, J. (2011). Implicación y compromiso docente en la enseñanza secundaria. *EDETANIA*(39), 89-98. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3721967.pdf>

United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. (2017). *Una mirada a la profesión docente del Perú: futuro docentes, docentes en servicio*

y *formadores de docentes*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2005). *Educación para todos, el imperativo de la calidad*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001501/150169s.pdf>

Uriel, E. (1995). *Análisis de datos: Series temporales y análisis de multivariable*. Madrid: S.A. Alfa Centauro.

Vargas, J. (2007). *La Culturocracia Organizacional en México*. México D.F.: Académica Española.

APÉNDICES

Apéndice A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Validez y Confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional de los Docentes de seis Instituciones de Educación Básica Regular

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE
PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular?	OBJETIVO GENERAL Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular.	Compromiso Organizacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál es la evidencia de validez basada en el contenido de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular?• ¿Cuál es la evidencia de validez basada en la estructura interna de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular?• ¿Cuál es la confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none">• Determinar la evidencia de validez basada en el contenido de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular, utilizando el criterio de Juicio de Expertos.• Determinar la evidencia de validez basada en la estructura interna de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular, mediante el Análisis Factorial Exploratorio.• Identificar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Compromiso Organizacional de Docentes de Instituciones de Educación Básica Regular, mediante el Alfa de Cronbach.	

Apéndice B

Ficha técnica del instrumento

Nombre	:	Escala del grado de compromiso de los empleados universitarios
Autor	:	Tevni Grajales
Dimensiones a evaluar	:	Participación, Identificación, Sentido de Pertenencia y Lealtad de los trabajadores hacia la institución educativa en la que laboran.
Escalamiento	:	Escala tipo Likert dividida en cinco categorías de respuesta
Validez	:	Basada en la estructura interna a partir del Análisis Factorial Exploratorio
Confiabilidad	:	A partir de la obtención del Coeficiente Alfa de Cronbach
Objetivo	:	Medir el nivel de Compromiso Organizacional
Aplicación	:	Docentes y empleados de tiempo completo que trabajan en instituciones educativas de nivel superior
Administración	:	Individual y colectiva
Duración	:	Entre 5 y 10 minutos
Material	:	Cuadernillo

Apéndice C

ESCALA DEL GRADO DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS UNIVERSITARIOS – AUTOR TEVNI GRAJALES AÑO 2000

Con el fin de conocer su la forma como usted percibe su experiencia laboral en esta institución le rogamos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describe su experiencia personal. Cada una de las declaraciones tiene cinco posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación.

Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

Totalmente en desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	No lo tengo definido	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N	Ítems	1	2	3	4	5
Participación						
1	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.					
2	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.					
3	Cuando se presenta algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.					
4	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.					
5	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.					
6	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.					
Identificación						
7	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.					
8	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.					
9	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.					
10	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar.					
11	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.					
12	Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.					

Sentido de Pertenencia					
13	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.				
14	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.				
15	Siento que no soy parte de la institución.				
16	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.				
17	En el momento que entré a trabajar en esta institución me sentí defraudado.				
Lealtad					
18	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.				
19	Para mí esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.				
20	Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.				
21	Anhelo tener un trabajo diferente.				

Apéndice D

DATOS ESTADÍSTICOS DE LA ESCALA DEL GRADO DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS UNIVERSITARIOS

Datos estadísticos obtenidos de las pruebas KMO y esfericidad de Bartlett

Prueba	Resultados obtenidos
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	0.91867
Prueba de Esfericidad Bartlett	Sig. = 0.000

Fuente: Grajales, T. (2000). *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*.

Datos estadísticos de las cargas factoriales de la Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios

Factores	No. ítems	Eigenvalue	% de varianza	% Varianza acumulada
F1. Participación	6	6.63279	31.6	31.6
F2. Identificación	6	2.05355	9.8	41.4
F3. Sentido de Pertenencia	5	1.20583	5.7	47.1
F4. Lealtad	4	0.09046	5.2	52.3

Fuente: Grajales, T. (2000). *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*.

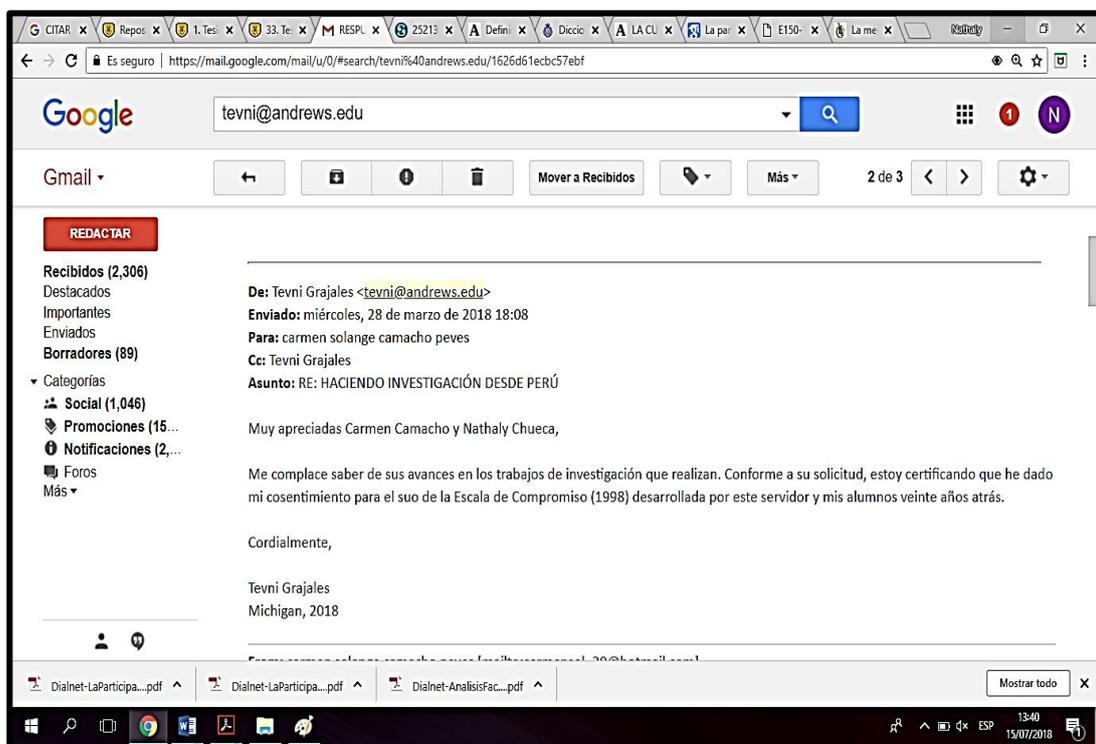
Cargas factoriales rotadas de la Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios

Declaración	F1	F2	F3	F4
1. En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	.81293			
2. Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	.77450			
3. Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	.77324			
4. Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	.73590			
5. Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	.69612			
6. Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	.53419			
7. Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.		.70577		
8. Fue una buena decisión trabajar en esta institución.		.63264		
9. Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.		.62405		
10. Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar.		.61186		
11. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.		.55094		
12. Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.		.52800		
13. No tengo la sensación de pertenecer a la institución.			.76056	
14. Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.			.55380	
15. Siento que no soy parte de la institución.			.52127	
16. Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.			.50824	
17. En el momento que entre a trabajar en esta institución me sentí defraudado.			.41837	
18. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.				.57827
19. Para mí esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.				.50909
20. Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.				.46941
21. Anheo tener un trabajo diferente.				.41964

Fuente: Grajales (2000). *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*.

Apéndice E

EVIDENCIA DEL CONSENTIMIENTO DEL AUTOR TEVNI GRAJALES PARA HACER USO DEL INSTRUMENTO ESCALA DEL GRADO DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS UNIVERSITARIOS EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN



Apéndice F

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR

Este cuestionario tiene por objeto conocer el Compromiso Organizacional de los docentes de su Institución Educativa. Por ello solicitamos que usted responda los siguientes ítems, teniendo en cuenta que ninguno deberá quedar sin respuesta. Este cuestionario es totalmente anónimo y se efectúa únicamente con la intención de realizar un diagnóstico institucional.

A continuación, se presentan veinticinco ítems o afirmaciones, los cuales usted podrá responder marcando la opción que considere más adecuada teniendo en cuenta los valores de la siguiente tabla:

Totalmente en desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	No lo tengo definido	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N	Ítems	1	2	3	4	5
Participación						
1	Me involucro y participo activamente en las decisiones que toma la Institución Educativa.					
2	Brindo mi opinión para evaluar la calidad del servicio educativo que brinda la Institución.					
3	Participo en la búsqueda de soluciones cuando se presenta algún problema o dificultad en la Institución Educativa.					
Identificación						
4	Muestro disposición para participar en todo lo que requiere la Institución Educativa.					
5	Aporto ideas creativas que mejoren la calidad del servicio educativo que se ofrece en esta Institución.					
6	Participo en el logro de las metas institucionales.					
7	Estoy decidido a contribuir al desarrollo de esta Institución Educativa.					
8	Comparto plenamente los objetivos y la misión de esta Institución Educativa.					
9	Me doy cuenta de que los valores institucionales se encuentran muy alineados a los míos.					
10	Me siento orgulloso de poder contar a otros que soy parte de esta Institución Educativa.					

11	Me siento identificado con la misión y visión de esta Institución Educativa.					
12	Trabajar en esta Institución Educativa ha sido una de mis mejores decisiones.					
13	Conozco el proyecto educativo de la institución donde laboro.					
Sentido de Pertenencia						
14	Considero a esta Institución Educativa como una buena opción para trabajar.					
15	Considero que ingresar a trabajar en esta Institución fue un gran acierto.					
16	Siento que esta Institución Educativa contribuye con mi desarrollo integral.					
17	Deseo seguir formando parte de esta Institución Educativa por muchos años más.					
18	Con orgullo exhibo y luzco los distintivos y el uniforme que me distinguen como miembro de esta Institución Educativa.					
19	Considero que esta Institución Educativa es parte importante de mi vida.					
20	Si se me presentara otra opción laboral, elegiría seguir trabajando en esta Institución Educativa.					
Lealtad						
21	Conozco y explico con convicción la misión y objetivos de esta Institución Educativa.					
22	Defiendo a la Institución Educativa ante las críticas destructivas de los demás.					
23	Ante problemáticas adversas que se presentan en esta Institución Educativa, confío en que los directivos tomarán las mejores decisiones para resolverlas.					
24	Conozco a cabalidad las funciones del área a mi cargo.					
25	Me capacito y actualizo constantemente para responder a las necesidades y exigencias de esta Institución Educativa.					

Apéndice G

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Carmen Solange Camacho Peves y Nathaly Adalguiza Chueca Zevallos, estudiantes de la de la Maestría de Evaluación y Acreditación de la Calidad de Instituciones Educativas de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es adaptar un instrumento de investigación que permita medir el nivel de Compromiso Organizacional que poseen los docentes de Instituciones de Educación Básica Regular.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de treinta y tres preguntas. Esto tomará aproximadamente diez minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas del cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador y/o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a las investigadoras: Carmen Solange Camacho Peves al correo carmensol_20@hotmail.com o a Nathaly Adalguiza Chueca Zevallos al correo nathalychueca@gmail.com.

Desde ya le agradecemos su participación.

Carmen Solange Camacho Peves
DNI N° 16754673

Nathaly Adalguiza Chueca Zevallos
DNI N° 43325801

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Carmen Solange Camacho Peves y Nathaly Adalguiza Chueca Zevallos, estudiantes de la de la Maestría de Evaluación y Acreditación de la Calidad de Instituciones Educativas de la Universidad Marcelino Champagnat. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es adaptar un instrumento de investigación que permita medir el nivel de Compromiso Organizacional que poseen los docentes de Instituciones de Educación Básica Regular.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de treinta y tres preguntas, lo cual tomará aproximadamente diez minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto genere perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo contactar a las investigadoras: Carmen Solange Camacho Peves al correo carmensol_20@hotmail.com o a Nathaly Adalguiza Chueca Zevallos al correo nathalychueca@gmail.com.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha