

Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios

Validation of an instrument to measure affective states and organizational commitment in university professors

Erika Guadalupe May Guillermo¹

Francisco Gerardo Barroso Tanoira²

Leonardo Hernández Triano¹

¹ Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División de Ciencias Económico Administrativas

² Universidad Anáhuac Mayab, Mérida, División de Negocios

Autora para correspondencia: Erika Guadalupe May Guillermo, E-mail:

saoridenise@hotmail.com

Resumen

Introducción: El objetivo del estudio fue validar un instrumento integrado por la escala de afecto positivo y afecto negativo (PANAS) elaborada por Watson, Clark y Tellegen (1988), así como la escala de compromiso organizacional (OCS) desarrollada por Meyer, Allen, y Smith (1993), para medir la relación entre los estados afectivos (EA) y el compromiso organizacional (CO) de profesores adscritos a instituciones de educación superior (IES) en el sureste de México.

Método: Se realizó una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal, en la cual se seleccionó una muestra no probabilística de 140 profesores adscritos a una IES ubicada en el sureste de México. La fiabilidad del instrumento se verificó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, la validación de contenido fue por juicio de expertos y la de constructo se realizó por medio de un análisis factorial exploratorio (AFE).

Resultados: Los jueces que participaron en la verificación en el juicio de expertos consideraron que el instrumento cumple con los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. La fiabilidad obtenida para la escala PANAS fue de 0.76 y para la OCS de 0.83. En el AFE se

identificó que los EA se agruparon en dos factores que explicaron el 43% de la varianza, mientras que para el CO se identificaron tres factores, los cuales explicaron el 49% de la varianza.

Conclusión: Se confirmaron la consistencia interna y la validez del instrumento, tanto de contenido como de constructo, para medir la relación entre los EA y el CO en educación superior.

Palabras clave: afecto; compromiso organizacional; profesores; educación superior; análisis factorial exploratorio; instrumentos

Abstract

Introduction: The objective of the study was to validate an instrument composed of the positive and negative affect scale (PANAS) developed by Watson, Clark and Tellegen (1988), and the organizational commitment scale (OCS) developed by Meyer, Allen, and Smith (1993) to measure the relationship between affective states (EA) and organizational commitment (CO) of professors attached to higher education institutions (IES) in the Southeast of Mexico.

Method: A descriptive investigation was carried out with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, in which a non-probabilistic sample of 140 professors assigned to IES located in the southeast of Mexico, was selected. The instrument reliability was verified through Cronbach's alpha coefficient, content validation was through face validity and construct validation was carried out through an exploratory factor analysis (AFE).

Results: The judges who participated in the face validity verification considered that the instrument meets sufficiency, clarity, coherence and relevance criteria. Reliability obtained for the PANAS scale was 0.76 and for the OCS was 0.83. In the AFE, it was identified that EA were grouped into two factors that explained 43% of the variance, while for CO three factors were identified, which explained 49% of the variance.

Conclusion: Internal consistency and content and construct validity were confirmed for the proposed instrument to measure the relationship between EA and CO in higher education.

Keywords: affect; organizational commitment; professors; higher education; exploratory factor analysis; instruments

Recibido en: 05-11-2019

Aceptado en: 20-01-2020

Introducción

El entorno globalizado e incierto que caracteriza al presente siglo obliga a las organizaciones a hacer frente a los constantes y acelerados cambios (Dahiya y Rangnekar, 2019). Para lograrlo Chávez (2012) señala que es necesario contar con el apoyo y compromiso del capital humano presente en sus colaboradores, puesto que la contribución de las personas al éxito empresarial, a través de la experiencia y el conocimiento tácito que poseen, es indudablemente significativa (Fernández-Mesa, Llopis-Córcoles, García-Granero, Olmos-Peñuela, y Martínez-Sanchis, 2017).

En este sentido, el estudio del compromiso organizacional (CO) posibilita la identificación de acciones pertinentes para implicar al personal (Betanzos-Díaz, Rodríguez-Loredo y Paz-Rodríguez, 2017). Actualmente, los estudios ampliamente reconocidos sobre comportamiento organizacional (Allen y Meyer, 1990; Meyer *et al.*, 1993; Meyer y Herscovitch, 2001; Mowday, Porter y Steers, 1982) indican que existen cuatro antecedentes fundamentales para lograr que el individuo se ligue psicológicamente con su organización, siendo éstos: (1) las características del trabajo que se desempeña; (2) las características personales; (3) las características estructurales; y (4) las experiencias laborales.

Para Meyer y Allen (1991), las experiencias laborales positivas son las que propician relaciones más sólidas entre los empleados y las organizaciones, lo cual se alinea a lo expuesto por la Teoría de los Eventos Afectivos (TEA) de Weiss y Cropanzano (1996) al atribuir a los eventos afectivos que se suscitan en el trabajo el resultado de las actitudes y comportamientos laborales que manifiestan los individuos. Por su parte, Dahiya y Rangnekar (2019) apoyan esta teoría confirmando que experimentar estados afectivos (EA), tanto positivos como negativos, genera actitudes y comportamientos hacia el trabajo. En este sentido, Díaz (2011) menciona que es evidente la influencia de los procesos afectivos en las organizaciones debido a que es común que las personas dediquen más tiempo a su vida laboral que a sus demás roles, y que de no atender adecuadamente los aspectos afectivos se corre el riesgo de ser un analfabeta emocional, con actitudes contraproducentes para las empresas.

Planteamiento del problema

En México, comprometer al personal no es tarea fácil puesto que en la gran mayoría de las organizaciones los niveles de compensación y el ambiente laboral poco favorable restringen la posibilidad de identificarse y sentirse orgullosos de pertenecer a las mismas (Calderón, Laca, Pando y Pedroza, 2015). En el ámbito educativo la situación no difiere mucho, especialmente con los docentes universitarios, quienes son presionados a desempeñar de manera simultánea distintos roles con recursos muy limitados para atender las exigencias institucionales y del entorno educativo en general (Betanzos, Guerrero y Paz, 2016). Esta situación es susceptible de generar en los profesores estados emocionales que repercuten en los comportamientos y niveles de eficiencia en las IES (Maldonado, Buenaño y Benavides, 2017). Por lo tanto, es necesario evaluar si el compromiso docente se relaciona con los EA experimentados hacia sus instituciones debido a que la actitud que el profesor tenga se refleja en procesos de enseñanza- aprendizaje y en la calidad de la educación (Maldonado-Radillo, Ramírez, García y Chairez, 2014). Sin embargo, la correspondencia entre el CO y los EA ha recibido muy poca atención por parte de los investigadores en la literatura disponible, lo cual explica que no se encontraran instrumentos que permitan profundizar en la relación entre estas dos variables y las dimensiones que las integran.

En este sentido, una de las contribuciones más significativas es el estudio realizado por Herrbach (2006), en el que examina la relación del CO, la identificación organizacional, el compromiso de continuidad, el alto sacrificio y las escasas alternativas laborales, con los EA positivos y negativos experimentados en el trabajo, empleando una muestra de 365 ingenieros. En dicho estudio halló que el compromiso afectivo tiene mayor valor predictivo y se correlaciona más fuerte y significativamente con los EA positivos de dichos profesionistas, mientras que el compromiso de continuidad no registró ni correlaciones ni efectos significativos para predecir los EA negativos.

Otro estudio fue realizado por Garcia y Herrbach (2010), en el que se reporta la relación entre el CO de 150 auditores, la Tensión de Rol y los EA en el trabajo, encontrándose que los participantes experimentaron, de manera significativa, afectos positivos tales como orgullo, pero

también negativos como la irritabilidad. Además, identificaron que el CO tiene correlación más fuerte y significativa con los afectos positivos, mientras que la Tensión de Rol correlaciona significativamente con los afectos negativos. Ante estas premisas, se aprecia la posibilidad de asociar los EA con el CO, dos variables que de manera independiente han sido ampliamente estudiadas, pero que en conjunto requieren analizarse con mayor profundidad, especialmente en profesores de IES. Para efecto de este estudio, participó una universidad pública ubicada en el sureste de México. Por ello, el objetivo de esta investigación fue validar un instrumento que permita analizar la relación entre los estados afectivos y el compromiso organizacional de los profesores adscritos a la universidad participante.

Revisión de la literatura

Estados afectivos en las organizaciones

La influencia que el afecto ha demostrado tener en las organizaciones ha desencadenado un constante interés por estudiarlo desde el campo del comportamiento organizacional (Robbins y Coulter, 2016). De la misma manera, las organizaciones han empezado a reconocer que los afectos de los trabajadores conllevan actitudes, las cuales se espera sean positivas para atender de manera eficaz los requerimientos del entorno (Newstrom, 2011). Por consiguiente, es preciso entender qué es el afecto y cómo se genera.

El término afecto también es conocido como estados afectivos (EA) o estados emocionales que cubren un rango amplio de sentimientos, emociones y estados de ánimo que experimentan las personas de forma positiva y/o negativa (Dahiya y Rangnekar, 2019). En cuanto a su estructura, Moriondo, De Palma, Medrano y Murillo (2012) reconocen la existencia de dos modelos predominantes que explican su composición dimensional, siendo éstos: (1) modelo circunplejo, que los clasifica en agradables y desagradables, y (2) modelo ortogonal, que

distingue entre afectos positivos y afectos negativos. Esta clasificación ha generado controversia entre los investigadores del afecto (Fernández-Castillo, Molerio, Grau y Cruz, 2016). Sin embargo, se ha priorizado el uso del modelo ortogonal (Padrós, Soriano-Mas y Navarro, 2012), por lo que en la presente investigación se define a los EA a partir del modelo ortogonal, entendido como el conjunto de emociones, sentimientos y estados de ánimos que los individuos manifiestan hacia algo o alguien y que puede tener una connotación positiva o negativa.

En relación con los instrumentos de medición, estudios previos (Blanco y Villanea, 2014; Galinha, Pereira y Esteves, 2006; Moriondo *et al.*, 2012; Nolla, Queral y Miró, 2014; Robles y Páez, 2003) indican que la Escala de Afectividad Positiva y Negativa (PANAS) elaborada por Watson *et al.* (1988) presenta robustas propiedades psicométricas, cumpliendo con criterios de fiabilidad y validez en diversas culturas (López-Gómez, Hervás y Vázquez, 2015).

En el ámbito laboral, Garcia y Herrbach (2010) exponen que los EA positivos se relacionan con procesos más eficientes y mejores niveles de productividad, mientras que los negativos lo hacen con actitudes que pueden entorpecer el desarrollo organizacional. Por lo tanto, para las organizaciones es deseable que los EA de sus miembros sean positivos, por lo contrario, se deben diseñar acciones que permitan reducir los EA negativos y su propagación en la organización (Dahiya y Rangnekar, 2019). No obstante, Fernández-Castillo, Molerio, Grau, y Cruz (2016) señalan que las investigaciones en el ámbito clínico han sido predominantes y, por consiguiente, se requiere analizar su efecto en otros contextos. Éste es el caso del contexto laboral, en donde Dahiya y Rangnekar (2019) reportan escasez de investigaciones e instrumentos psicométricos válidos y confiables para su medición, especialmente en países de Oriente. Es por ello que Velasco, Navarro y Rueff-Lopes (2017) sugieren estudiar los EA en la organización a partir de la Teoría de los Eventos Afectivos (TEA) la cual es un modelo que explica que, a partir de las características y acontecimientos propios del ámbito laboral, se generan reacciones de índole emocional que influyen en las actitudes de los trabajadores (Robbins & Judge, 2013), y proponen utilizar el PANAS como instrumento de medición.

Compromiso organizacional (CO)

Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren y De Chermont (2003) definen las actitudes laborales como evaluaciones de agrado o desagrado respecto al trabajo y señalan que su estudio representa una de las principales áreas de investigación en las ciencias organizacionales. De la misma manera, Robbins y Coulter (2016) explican que las actitudes laborales son consecuencia de las evaluaciones favorables o desfavorables que los empleados hacen de su entorno laboral. Sin embargo, los gerentes se orientan más hacia aquellas que mayor incidencia tienen en el trabajo que desempeñan los colaboradores, siendo las más sobresalientes la satisfacción laboral, el involucramiento en el trabajo, el CO y el engagement (Robbins y Coulter, 2016). Por su parte, Thoresen *et al.* (2003) señalan que las actitudes laborales más estudiadas son la satisfacción laboral, las intenciones de renuncia, el burnout y el CO.

Panahi, Moezzi, Preece y Wan Zakaria (2017) mencionan que el CO es una de las actitudes laborales que ha recibido amplia atención por parte de los investigadores del comportamiento organizacional durante las últimas décadas y continua incrementándose en virtud de la relación tan estrecha que tiene con otras variables de salida, tales como el ausentismo, el rendimiento y la rotación (Fernández-Mesa *et al.*, 2017). Es por ello que diversos autores han estudiado su concepto y han tratado de operacionalizarlo a partir de los componentes que lo integran (Arciniega y González, 2012; Betanzos y Paz, 2007; Meyer y Allen, 1991; Mowday, Porter y Steers, 1982; Mowday, Steers y Porter, 1979) generando un amplio cúmulo de definiciones.

Para Meyer y Allen (1991) el CO es el deseo, la necesidad y el deber que tienen los individuos de permanecer y contribuir a los fines organizacionales. Por su parte, Neves, Graveto, Rodrigues, Marôco y Parreira (2018) lo definen como un estado psicológico derivado de aspectos afectivos, materiales y morales que inciden en la decisión de los empleados de continuar participando activamente en la organización. Araque, Sánchez y Uribe (2017) lo conceptualizan como una actitud positiva manifestada por el nivel en el que los trabajadores se identifican, involucran y son leales a la organización, aportando sus esfuerzos para el logro de metas y objetivos. Las diferentes definiciones de CO convergen en que se trata del vínculo psicológico positivo que une al empleado con la organización para la cual trabaja (Domínguez, Ramírez y García, 2013).

La importancia que ha tenido el CO explica que a la fecha se hayan propuesto y analizado diferentes modelos e instrumentos que se encuentran disponibles en la literatura (Allen y Meyer, 1990; Betanzos-Díaz, *et al.*, 2017; De Frutos *et al.*, 1998; McGee y Ford, 1987; Meyer y Allen, 1991; Meyer *et al.*, 1990; Meyer y Herscovitch, 2001; Mowday *et al.*, 1982, 1979; Neves *et al.*, 2018).

En relación a las dimensiones que integran al CO, diversos autores (Arciniega y González, 2012; Betanzos-Díaz *et al.*, 2017; Manriquez, Rendón, Sánchez-Fernández y Guerra, 2017; Pecino-Medina, Mañas-Rodríguez, Díaz-Fúnez, Lopez-Puga y Llopis-Marin, 2015; Salvador-Ferrer, 2012; Salvador y Sánchez, 2018) han comprobado que es un constructo multidimensional, siendo más destacados los estudios de Meyer y sus colaboradores, en los cuales explican que el CO se integra por tres componentes: (1) afectivo; (2) continuidad; y (3) el normativo (Tosun y Ulusoy, 2017).

El componente afectivo incluye los elementos emotivos agradables que generan en el individuo la disposición y motivación para contribuir con entusiasmo a los fines organizacionales. Es el componente más deseable debido a que denota el deseo de pertenecer a la empresa, independientemente de la actividad que se realiza en ella y la identificación con la filosofía organizacional (Máynez, 2016).

En el componente de continuidad los individuos se dejan guiar más por la razón al realizar un análisis de su situación en la organización desde un punto de vista financiero, evaluando las ventajas y desventajas de permanecer o renunciar (Ojeda, Talavera y Berrelleza, 2016). Los elementos considerados son los beneficios laborales obtenidos y las posibilidades de encontrar otro empleo que mejore las condiciones actuales (Hackett *et al.*, 1994; McGee y Ford, 1987; Meyer *et al.*, 1990). Este componente es el menos deseable porque el apego es sólo material, y en contextos económicos débiles es difícil que los empleadores ofrezcan sistemas de incentivos estimuladores a sus mejores colaboradores (Manriquez *et al.*, 2017).

En el componente normativo se equilibran la emoción y la razón al decidir ser leal por un sentimiento de obligación y agradecimiento hacia la organización que ha provisto de trabajo y beneficios laborales; además porque se considera que al cumplir con las normas, reglas y políticas se está haciendo lo correcto (Betanzos-Díaz *et al.*, 2017).

Meyer y sus colaboradores señalan que las dimensiones coexisten, es decir, que una persona puede estar comprometida de forma afectiva, por continuidad y por normatividad al

mismo tiempo. Sin embargo, el debate sobre el número de dimensiones que integran al constructo, las fuentes de donde emana y sus consecuencias aún continúa (Fernández-Mesa *et al.*, 2017).

En el contexto educativo de nivel superior, Durgapal (2015) enfatiza la importancia de detectar el nivel de CO docente debido a la influencia que tiene en el desempeño de las IES. Por su parte, Maldonado-Radillo, Ramírez, García y Chairez (2014) señalan que al ser el compromiso docente un factor clave para el éxito de las instituciones, se debe propiciar a través de actitudes positivas, mientras que Dahiya y Rangnekar (2019) consideran que también es necesario contrarrestar las actitudes negativas para evitar que éstas puedan contagiarse a los compañeros y con ello demeritar tanto la labor individual como la del grupo de trabajo.

Método

La investigación fue de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, con diseño no experimental transversal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La técnica empleada para la recopilación de datos fue la encuesta, realizada durante los meses de octubre y noviembre de 2018 en una IES pública ubicada en el sureste de México.

Participantes

De un total de 219 profesores, con una confiabilidad del 95% y un error máximo permitido del 5%, se seleccionó una muestra de 140 distribuidos en las tres sedes que integran a la universidad participante, la cual es de carácter público y está ubicada en el sureste de México. Esto fue a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, destacándose que el 71% tiene contrato por tipo indefinido, mientras que el 29% cuenta con contrato por tiempo definido. No se

obtuvieron resultados por sede, pues se consideró a la universidad participante como una sola unidad de análisis.

En relación al estado civil, el 48% es casado, 31% es soltero, 19% manifestó tener una relación marital de conviviente y sólo el 2% mencionó estar viudo. Respecto a las variables edad y antigüedad, la edad media de los participantes es de 38 años, con una desviación estándar de 8.58, un mínimo de 22 y máximo de 64 años, en tanto que la antigüedad media fue de 5.87 años, con desviación estándar de 3.58 años, un mínimo de 1 y máximo de 13 años. Cabe mencionar que el 58% del personal docente es de género masculino.

Instrumento

El instrumento consta de 38 ítems (ver Apéndice A) y está integrado por la escala PANAS desarrollada por Watson *et al.* (1988) para medir los EA y adaptada al español por Robles y Páez (2003), así como la escala de compromiso organizacional (OCS) de Meyer *et al.* (1993). La estructura del instrumento tiene un formato de respuesta tipo Likert de cinco alternativas, en el que 1 representa el valor mínimo y 5 el máximo. Ambas escalas fueron sometidas a un proceso de retrotraducción en el que participaron un perito traductor y un profesionalista de habla inglesa para realizar la adaptación cultural al contexto estudiado.

En el análisis de los datos se evaluó la consistencia interna del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach, la validez de contenido por juicio de expertos y la validez de constructo utilizando el análisis factorial exploratorio (AFE) considerando como método de extracción el análisis de componentes principales y la rotación varimax.

Procedimiento

Se solicitó la participación voluntaria de los profesores por medio del área de Desarrollo Académico, previa entrega de una carta de presentación dirigida a la rectora de la institución. Una vez obtenida la autorización para aplicar la encuesta se acudió a cada una de las salas donde estaban ubicados los participantes para hacer la entrega del cuestionario, explicándoles la mecánica de llenado y haciendo hincapié en la confidencialidad de la información brindada, así como aclarando dudas y anotando las observaciones realizadas por el respectivo participante.

Cada aplicación duró en promedio quince minutos y al concluir se les agradeció su participación. Los datos obtenidos se ingresaron al programa “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS) para su análisis.

Resultados

Validez del instrumento

La validez de contenido del instrumento fue evaluada a través de un juicio de expertos con base en los criterios propuestos por Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) así como por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) los cuales fueron suficiencia, relevancia, coherencia y claridad. Los expertos señalaron un alto grado de acuerdo en relación al cumplimiento de los criterios evaluados, recomendando únicamente la ampliación de niveles de respuesta para algunas variables sociodemográficas, mismas que fueron consideradas en la revisión del instrumento.

Con relación al análisis factorial exploratorio (AFE), la solución factorial registró un valor de adecuación muestral en el índice de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO= 0.83$) para ambas escalas, valor considerado como adecuado según los criterios sugeridos por Visanta (1998), por lo que se consideró viable continuar con el análisis factorial. Por su parte, la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa para ambas escalas ($p=.000$), con lo cual se prueba que la matriz de

correlaciones no es la misma que la matriz de identidad y, por tanto, es factible realizar el análisis multivariante.

Respecto a la extracción de factores, para el constructo Estados afectivos (EA) se extrajeron dos componentes que explicaron el 43% de la varianza total, y para el constructo Compromiso organizacional (CO) se extrajeron tres factores que explicaron el 49% de la varianza (ver apéndices B y C). A su vez, en las Tablas 1 y 2 se presentan las cargas factoriales para cada constructo por componente y con sus respectivas comunalidades, observándose que en la Tabla 1 el ítem “Alerta” registró una carga factorial de 0.50 en el componente 2, correspondiente al afecto negativo, lo cual es mayor a la carga que el ítem presenta en el componente 1. Este dato difiere de lo expuesto por Watson *et al.* (1988), para quienes se espera que el resultado sea positivo. En este caso, el ítem tiene una connotación negativa.

En la Tabla 2 se observa que el ítem “Esta institución merece mi lealtad” registró una carga factorial de 0.49 en el componente 1, correspondiente al compromiso afectivo, lo cual es mayor a la carga que este ítem presenta en el compromiso normativo. Este dato difiere de lo expuesto por Meyer *et al.* (1993) en relación al componente al que pertenece debido a que dichos autores indican que la lealtad pertenece a la dimensión normativa del CO y no a la dimensión afectiva.

Tabla 1. Cargas factoriales para los estados afectivos.

Table 1. Factor loadings for affective states.

Ítem Item	Carga factorial Factor loading		Comunalidad Communality
	Afecto positivo Positive affect	Afecto negativo Negative affect	
1. Entusiasmado (a)	0.88	-0.05	0.77
2. Inspirado (a)	0.79	-0.05	0.63
3. Estar orgulloso (a)	0.76	0.05	0.58
4. Emocionado (a)	0.75	-0.03	0.56
5. Decidido (a)	0.73	-0.05	0.53
6. Motivado (a)	0.71	-0.22	0.55
7. Estar atento (a)	0.61	-0.03	0.37
8. Firme	0.59	0.03	0.35
9. Activo (a)	0.49	-0.21	0.28
10. De malas	-0.21	0.74	0.60

11. Inseguro (a)	-0.23	0.70	0.54
12. Irritable	0.02	0.69	0.48
13. Molesto (a)	-0.10	0.67	0.46
14. Agresivo (a)	-0.15	0.56	0.33
15. Nervioso (a)	0.03	0.56	0.31
16. Temeroso (a)	-0.18	0.53	0.31
17. Alerta	0.37	0.50	0.38
18. Inquieto (a)	0.12	0.45	0.22
19. Avergonzado (a)	-0.09	0.44	0.20
20. Culpable	0.04	0.40	0.16
Valores eigen	5.19	3.44	
% de varianza	24.27	18.88	

Nota: Las cifras en negritas indican las cargas factoriales más altas por componente (n=140).

Note: Figures in boldface indicate the highest factor loadings per component (n = 140).

Tabla 2. Cargas factoriales para compromiso organizacional.

Table 2. Factor loadings for organizational commitment.

Ítem Item	Carga factorial Factor loading			Comunalidad Communality
	Afectivo Affective	Continuidad Continuance	Normativo Normative	
Me siento encariñado con esta institución.	0.88	0.05	0.02	0.77
Esta institución significa mucho para mí.	0.85	0.15	0.06	0.74
Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.	0.76	0.21	0.09	0.63
En esta institución me siento como en familia.	0.60	-0.15	0.22	0.44
Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.	0.49	0.20	0.09	0.29
Esta institución merece mi lealtad.	0.49	0.06	0.25	0.31
Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.	0.44	-0.06	0.43	0.38
Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.	0.15	0.75	-0.14	0.61
En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.	-0.14	0.73	-0.18	0.58
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.	-0.03	0.59	0.25	0.41
Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si	0.17	0.51	0.42	0.46

decidiera dejar mi institución por ahora.				
Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	0.34	0.50	0.26	0.43
Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.	0.13	0.50	0.17	0.29
Estoy en deuda con mi institución.	0.38	-0.08	0.64	0.55
Me siento obligado a permanecer en la institución.	-0.25	0.11	0.63	0.46
Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	0.34	0.25	0.55	0.48
No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.	0.52	0.04	0.53	0.55
Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.	0.35	0.24	0.48	0.41
Valores eigen	5.26	2.15	1.39	
% de varianza	22.28	13.82	12.80	

Nota: Las cifras en negritas indican las cargas factoriales más altas por componente (n=140).

Note: Figures in boldface indicate the highest factor loadings per component (n = 140).

Confiabilidad del instrumento

El instrumento propuesto registró niveles adecuados de confiabilidad para ambas escalas; obteniéndose un valor general para la escala PANAS de 0.76 y para la escala OCS de 0.83, valores que de acuerdo con Landero y González (2016) califican como aceptables para el PANAS y muy buenos para la OCS. En la Tabla 3 se presentan los valores obtenidos por dimensiones.

Tabla 3. Confiabilidad del instrumento.

Table 3. Instrument reliability.

Escala Scale	Dimensión Dimension	Alfa de Cronbach Cronbach's alpha
PANAS	General	0.76
	Afectivo	0.86
	Continuidad	0.77
	General	0.83
	Afectivo	0.80

OCS	Continuidad	0.70
	Normativo	0.71

Discusión

El compromiso organizacional (CO) continúa siendo un constructo ampliamente estudiado debido a la influencia que ejerce en los resultados organizacionales. No obstante, las fuentes de donde se origina todavía presentan controversias motivando el desarrollo y validación de múltiples instrumentos que establezcan la procedencia del compromiso de los individuos hacia sus organizaciones. En este sentido, en el presente estudio se validó un instrumento que asume que el CO está determinado por las experiencias afectivas que los profesores tienen en sus instituciones, sustentado por la Teoría de los Eventos Afectivos (TEA) de Weiss y Cropanzano (1996) y los diversos autores que aseguran que los afectos generan influencia en las actitudes laborales (Allen y Meyer, 1990; Garcia y Herrbach, 2010; Meyer y Allen, 1991; Mowday *et al.*, 1982, 1979; Velasco, Navarro y Rueff-Lopes, 2017).

Al inicio del estudio se esperaba identificar los afectos más representativos experimentados por los profesores en las instituciones bajo estudio, clasificados con base en el modelo ortogonal, que de acuerdo con Moriondo *et al.* (2012), divide a los afectos en positivos y negativos. Por lo tanto, el instrumento propuesto integró, en una primera parte, la escala PANAS de Watson *et al.* (1988), esperando que los dieciocho ítems que forman parte de ella se reflejaran en el contexto estudiado, encontrándose que en el análisis factorial exploratorio (AFE) todos los ítems registraron cargas factoriales superiores a 0.40 en uno de los dos componentes predeterminados. Sin embargo, no se esperaba que el ítem “Alerta” registrara mayor carga factorial en el segundo componente, correspondiente al afecto negativo, puesto que estudios previos (Dahiya y Rangnekar, 2019; López-Gómez *et al.*, 2015; Moral, 2011; Nolla *et al.*, 2014; Robles y Páez, 2003) señalan que este ítem corresponde a los afectos positivos. Esta connotación negativa del ítem “Alerta” difiere de lo establecido por Watson *et al.* (1988), para quienes el resultado debe ser positivo, por lo que sería pertinente verificar, en un estudio futuro, si este

hallazgo podría ser resultado de acciones coercitivas que los profesores evitan recibir, tales como descuentos salariales o disminución en la carga horaria en caso de no realizar de manera adecuada u oportuna las actividades asignadas. También esto podría ser indicio de presiones en el interior de la institución, que ocasionen que los profesores se encuentren en un estado de tensión emocional.

Por otra parte, se esperaba que el constructo CO se reflejara en las tres dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1991), identificadas como afectiva, continuidad y normativa, lo cual si se presentó durante el AFE. Sin embargo, a diferencia de lo encontrado por dichos autores, el ítem “Esta institución merece mi lealtad” presentó mayor carga factorial en el componente afectivo para el contexto estudiado, lo que concuerda con Guzmán, Ancona y García (2014) al asociar el sentido de lealtad al compromiso afectivo. Este hallazgo, corrobora la fuerte y significativa correlación existente entre las dimensiones normativa y afectiva (Polo-Vargas, Fernández-Ríos, Bargsted, Ferguson y Rojas-Santiago, 2017) poniendo de manifiesto que la lealtad es más percibida por los profesores como un afecto que como normatividad.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en los análisis realizados y en el juicio de expertos permiten corroborar que el instrumento propuesto para analizar la relación entre los EA y el CO de los profesores adscritos a la institución participante es válido y confiable. Además, se identificó que las dimensiones propuestas por los principales referentes teóricos de las variables estudiadas están presentes en el contexto bajo estudio.

Asimismo, es importante señalar que en virtud de que la gestión del capital humano implica identificar los mecanismos que fortalecen la relación empleado-organización (Salvador-Ferrer, 2012), la principal aportación del presente estudio es un instrumento que permita a los responsables de la gestión del personal en las instituciones de educación superior (IES) realizar un diagnóstico sobre el estatus que tienen los docentes respecto a las variables de interés en esta

investigación, para con ello diseñar acciones que fomenten mayor involucramiento del personal académico que se refleje en niveles de calidad idóneos para estas instituciones.

Por otra parte, dentro de las limitaciones del estudio se encontró la disponibilidad de los participantes, ya que para el levantamiento de datos de campo se dispuso únicamente de dos meses en espacios de receso u horas de descarga académica para no interferir con las actividades habituales de los profesores. Además, se presentaron algunos casos en que éstos no accedieron a contestar el instrumento derivado del estado de ánimo en el que se encontraban al momento de encuestarlos. Cabe mencionar que los resultados son válidos únicamente para la IES participante, pero la metodología podría ser replicada en otros contextos.

Se recomienda que en estudios posteriores se analice el comportamiento de los ítems que de acuerdo al AFE discreparon respecto al componente al que teóricamente pertenecían, con la finalidad de verificar su significado teórico. También se sugiere utilizar el instrumento en diferentes niveles educativos e instituciones.

Agradecimientos

Se agradece ampliamente a las IES en las que se desarrolló la investigación por las facilidades otorgadas y el tiempo empleado para las gestiones administrativas correspondientes. Asimismo, agradecer a los expertos que participaron en la validez de contenido. Su contribución al desarrollo de este trabajo es invaluable.

Referencias

- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=772077d6-f383-%0A4a5f-b53a-17a4954265e4%40sessionmgr4003&hid=4209>
- Araque, D. L.; Sánchez, J. M. y Uribe, A. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33, 95–101. doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005
- Arciniega, L. M. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273–285. doi.org/10.1174/021347412802845568

- Betanzos-Díaz, N.; Rodríguez-Loredo, C. S. y Paz-Rodríguez, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment : A pilot study in Mexicans workers The construct of the organizational commitment has its. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–402. doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211
- Betanzos, N., Guerrero, A. y Paz, F. (2016). Midiendo el compromiso organizacional y de carrera en docentes universitarios. *Revista Marista de Investigación Educativa*, 6(11), 15–28. https://www.researchgate.net/publication/317567967_Midiendo_el_compromiso_organizacional_de_carrera_en_docentes_universitarios
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207–215. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
- Blanco, M. y Villanea, S. (2014). *Escala de Afectividad (PANAS) de Watson y Clark en Adultos Mayores*. Retrieved from [http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/30348/Escala de Afectividad \(PANAS\) de Watson y Clark en Adultos Mayores.PDF?sequence=4](http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/30348/Escala_de_Afectividad_(PANAS)_de_Watson_y_Clark_en_Adultos_Mayores.PDF?sequence=4)
- Calderón, J. L.; Laca, F. A.; Pando, M. y Pedroza, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267–277. doi.org/10.17081/psico.18.34.503
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento y Gestión*, (33), 140–161. doi.org/10.1105/tpc.104.023150 [doi]\rtpc.104.023150 [pii]
- Dahiya, R. y Rangnekar, S. (2019). Validation of the positive and negative affect schedule (PANAS) among employees in Indian manufacturing and service sector organisations. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 184–194. doi.org/10.1108/ICT-08-2018-0070
- De Frutos, B.; Ruiz, M. A. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones. *Psicológica*, 19, 345–366. <https://www.uv.es/psicologica/articulos3.98/frutos.pdf>
- Díaz, N. J. (2011). *La inteligencia afectiva en las organizaciones*. Portafolio. <https://search.proquest.com/docview/850717424?accountid=41021>

- Domínguez, L. R.; Ramírez, Á. F. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59–70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Durgapal, B. P. (2015). Organizational Commitment of Teachers in Higher Education with Special Reference to Kumaun University. *International Journal of Research in Commerce y Management*, 6(10), 61–66. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eohyAN=1582857&site=ehost-live>
- Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36. https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion/link/59a8daecaca27202ed5f593a/download
- Fernández-Castillo, E.; Molerio, O.; Grau, R. G. y Cruz, A. (2016). Ansiedad y estrés. *Ansiedad y Estrés*, 22, 26–32. doi.org/10.1016/j.anyes.2016.03.001
- Fernández-Mesa, A.; Llopis-Córcoles, Ó.; García-Granero, A.; Olmos-Peñuela, J. y Martínez-Sanchis, P. (2017). Dime cómo eres y entenderé por qué te vas. *Universia Business Review*, 98–117. doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N3.04
- Galinha, I. C.; Pereira, C. R. y Esteves, F. G. (2006). Confirmatory Factor Analysis and Temporal Invariance of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 671–679. doi.org/10.1590/S0102-79722013000400007
- García, A. y Herrbach, O. (2010). Organisational commitment, role tension and affective states in audit firms. *Managerial Auditing Journal*, 25(3), 226–239. <https://doi.org/10.1108/02686901011026332>
- Guzmán, C.; Ancona, M. y García, C. (2014). *El Compromiso organizacional en profesores investigadores de una universidad pública mexicana*. En Asamblea General de Alafec (pp. 1–21). <http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.08.pdf>
- Hackett, R. D.; Bycio, P. y Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 15–23. doi.org/10.1037/0021-9010.79.1.15

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill
- Herrbach, O. (2006). A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 629–643.
<https://doi.org/10.1002/job.362>
- Landero, R. y González, M. (2016). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas
- López-Gómez, I.; Hervás, G. y Vázquez, C. (2015). Adaptación de la “Escala de afecto positivo y negativo ”(PANAS) en una muestra general española. *Psicología Conductual*, 23(3), 529–548.
https://www.researchgate.net/publication/287391848_Adaptacion_de_la_Escala_de_afecto_positivo_y_negativo_PANAS_en_una_muestra_general_espanola
- Maldonado-Radillo, S. E.; Ramírez, M. C.; García, B. R. y Chairez, A. (2014). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Tecnológica*, (47), 12–18.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>
- Maldonado, B. del R.; Buenaño, J. J. y Benavides, K. V. (2017). Gestión de las emociones en los docentes universitarios. *San Gregorio*, (19), 6–19.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6236971.pdf>
- Manríquez, M. R.; Rendón, L. P.; Sánchez-Fernández, M. D. y Guerra, J. F. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 16(02), 90–103. doi.org/10.5585/riac.v16i2.2455
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61, 666–681.
doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003
- McGee, G. W. y Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638–642. doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.638
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Managment Review*, 1(1), 61–89.
doi.org/http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/105348229190011Z

- Meyer, J. P.; Allen, N. J. y Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710–720. doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538
- Meyer, J. P. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326. https://www.academia.edu/12444593/Commitment_in_the_workplace_toward_a_general_model
- Moral, J. (2011). La escala de afecto positivo y negativo (PANAS) en parejas casadas mexicanas. *Ciencia Ergo Sum*, 18, 117–125. doi.org/10.5294/dika.2016.25.1.2
- Moriondo, M.; De Palma, P.; Medrano, L. y Murillo, P. (2012). Adaptación de la escala de afectividad positiva y negativa (PANAS) a la población de adultos de la ciudad de Córdoba: análisis psicométricos preliminares. *Universitas Psychologica*, 11(1), 187–196. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64723234015>
- Mowday, R. T.; Porter, L. W. y Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and yurnover. *Academic Press*. doi.org/https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X
- Mowday, R. T.; Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247. doi.org/10.1080/00224545.1996.9714004
- Neves, T.; Graveto, J.; Rodrigues, V.; Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Latino-Am. Enfermagem*, (26), 1–11. doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill
- Nolla, M. del C.; Queral, R. y Miró, J. (2014). Las escalas PANAS de afecto positivo y negativo: nuevos datos de su uso en personas mayores, 19(1), 15–21. https://www.researchgate.net/publication/287566131_Las_escalas_PANAS_de_afecto_positivo_y_negativo_Nuevos_datos_de_su_uso_en_personas_mayores_The_Positive_and_

Negative_Affect_Schedule_Further_examination_of_the_questionnaire_when_used_with
_older_patie

- Ojeda, M.; Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66–71. [http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf)
- Padrós, F.; Soriano-Mas, C. y Navarro, G. (2012). Afecto Positivo y Negativo: ¿una dimensión bipolar o dos dimensiones unipolares independientes? *Interdisciplinaria*, 29(1), 151–164. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18026124008>
- Panahi, B.; Moezzi, E.; Preece, C. N. y Wan Zakaria, W. N. (2017). Value conflicts and organizational commitment of internal construction stakeholders. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 24(4), 554–574. doi.org/10.1108/ECAM-01-2016-0006
- Pecino-Medina, V.; Mañas-Rodríguez, M. A.; Díaz-Fúnez, P. A.; Lopez-Puga, J. y Llopis-Marin, J. M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31(2), 658–666. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Polo-Vargas, J. D.; Fernández-Ríos, M.; Bargsted, M.; Ferguson, L. y Rojas-Santiago, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: the mediation of employee engagement. *Universia Business Review*, 110–127. doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2016). *Management*. England: Pearson. https://www.academia.edu/35262789/Management_stephen_p_robbins_mary_coulter_Robbin_13th_edition_Global_edition
- Robles, R. y Páez, F. (2003). Estudio sobre la traducción al español y las propiedades psicométricas de las escalas de afecto positivo y negativo (panas). *Salud Mental*, 26(1), 69–75. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58212608>
- Salvador-Ferrer, C. M. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46(2), 255–260. Retrieved from <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/viewFile/315/pdf>

- Salvador, E. M. y Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Altoandin*, 20(1), 115–124. doi.org/dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335 Journal
- Thoresen, C. J.; Kaplan, S. A.; Barsky, A. P.; Warren, C. R. y De Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914–945. doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914
- Tosun, N. y Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses? *Journal of Economics and Management*, 28(2), 90–111. <https://doi.org/10.22367/jem2017.28.06>
- Velasco, M.; Navarro, J. y Rueff-lopés, R. (2017). Teoría de los Acontecimientos Afectivos: revisión de su impacto y desarrollos en el estudio del afecto en las organizaciones. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 30–38. doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12106
- Velasco, M.; Navarro, J. y Rueff-Lopes, R. (2017). Teoría de los acontecimientos afectivos: revisión de su impacto y desarrollos en el estudio del afecto en las organizaciones. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 17(1), 30–38. doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12106
- Visanta, B. (1998). *Análisis estadístico con SPSS para Windows*. España: Mc Graw Hill.
- Watson, D.; Clark, L. A. y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Weiss, H. y Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74. https://www.researchgate.net/profile/Russell_Cropanzano/publication/228079335_Affective_Events_Theory_A_Theoretical_Discussion_of_The_Structure_Cause_and_Consequences_of_Affective_Experiences_at_Work/links/59e13575458515393d534b8e/Affective-Events-Theory-

Apéndices

Apéndice A. instrumento para la recolección de datos

Cuestionario de comportamiento en el trabajo

Estimado participante: me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su apoyo para responder este breve cuestionario, cuyo objetivo es conocer la percepción que usted tiene con respecto a su actividad laboral. La información que proporcione será confidencial y empleada para fines académicos, por lo que agradecería respondiese con plena libertad cada pregunta. Su opinión y participación es muy importante para el desarrollo de ésta investigación, por lo que agradezco profundamente su participación. ¡Éxito!

I. Datos generales.

Instrucciones. Proporcione los siguientes datos.

Edad: _____ Antigüedad: _____ Categoría: _____
Género: Femenino () Masculino () Tipo de contratación laboral: _____
Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Unión libre ()

II. Percepción del trabajo.

Instrucciones. A continuación se presentan palabras que describen diferentes sentimientos y emociones que los individuos pueden experimentar en su trabajo. Indique cómo se ha sentido usted laborando durante **EL ÚLTIMO AÑO** en la institución. Utilice la siguiente escala para elegir su respuesta y colóquela en el espacio ubicado a la derecha de cada palabra.

Nada	Algo	Moderadamente	Bastante	Extremadamente
1	2	3	4	5

Ejemplo: Si se presenta la palabra nervioso y en **EL ÚLTIMO AÑO** de labores en la institución usted se ha sentido extremadamente nervioso, entonces registrará su respuesta escribiendo el número 5 sobre la línea correspondiente: **Extremadamente nervioso: 5**

Motivado (a)	_____	Irritable	_____
Molesto (a)	_____	Alerta	_____
Emocionado (a)	_____	Avergonzado (a)	_____
De malas	_____	Inspirado (a)	_____

Firme	_____	Nervioso (a)	_____
Culpable	_____	Decidido (a)	_____
Temeroso (a)	_____	Estar atento (a)	_____
Agresivo (a)	_____	Inquieto (a)	_____
Entusiasmado (a)	_____	Activo (a)	_____
Estar orgulloso (a)	_____	Inseguro (a)	_____

Instrucciones. A continuación se enumera una serie de declaraciones que representan la forma en que los individuos se sienten cuando trabajan. Por favor marque con una X la opción que mejor **describa su forma de pensar y sentir sobre su trabajo en la institución actual**, según las categorías proporcionadas:

1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Neutral	4=De acuerdo	5= Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
1. Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.					
2. Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.					
3. En esta institución me siento como en familia.					
4. Me siento encariñado con esta institución.					
5. Esta institución significa mucho para mí.					
6. Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.					
7. Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.					
8. Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución por ahora.					
9. En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.					
10. Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.					
11. Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.					
12. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.					
13. Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora.					
14. Esta institución merece mi lealtad.					
15. Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.					

16. No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.					
17. Estoy en deuda con esta institución.					
18. Me siento obligado a permanecer en la institución.					

Gracias por su participación

Apéndice B. Factores extraídos para la variable estados afectivos

Varianza total explicada Total variance explained									
Fase/phase									
Componente Component	Autovalores iniciales Initial eigenvalues			Sumas de extracción de cargas al cuadrado Extraction sums of squared loadings			Sumas de rotación de cargas al cuadrado Rotation sums of squared loadings		
	Total Total	% de varianza % of variance	%acumulado % cumulative	Total Total	% de varianza % of variance	% acumulado % cumulative	Total Total	% de varianza % of variance	%acumulado % cumulative
1	5.186	25.930	25.930	5.186	25.930	25.930	4.854	24.272	24.272
2	3.444	17.219	43.149	3.444	17.219	43.149	3.775	18.877	43.149
3	1.902	9.512	52.661						
4	1.266	6.331	58.993						
5	1.102	5.509	64.501						
6	.895	4.475	68.976						
7	.769	3.845	72.821						
8	.713	3.566	76.387						
9	.630	3.150	79.538						
10	.589	2.946	82.484						
11	.550	2.748	85.232						
12	.494	2.468	87.700						
13	.432	2.158	89.858						
14	.391	1.953	91.812						
15	.361	1.806	93.618						
16	.322	1.612	95.230						
17	.295	1.473	96.704						
18	.281	1.404	98.108						
19	.205	1.023	99.131						
20	.174	.869	100.00						

Nota: Método de extracción: Análisis de Componentes Principales.

Note: Extraction method: Principal Components Analysis.

Apéndice C. Factores extraídos para la variable compromiso organizacional

Varianza total explicada Total variance explained									
Fase/phase									
Componente Component	Autovalores iniciales Initial eigenvalues			Sumas de extracción de cargas al cuadrado Extraction sums of squared Loadings			Sumas de rotación de cargas al cuadrado Rotation sums of squared loadings		
	Total Total	% de varianza % of variance	% acumulado % cumulative	Total Total	% de varianza % of variance	% acumulado % cumulative	Total Total	% de varianza % of variance	% acumulado % cumulative
1	5.264	29.242	29.242	5.264	29.242	29.242	4.011	22.281	22.281
2	2.154	11.967	41.209	2.154	11.967	41.209	2.488	13.821	36.102
3	1.385	7.695	48.904	1.385	7.695	48.904	2.304	12.802	48.904
4	1.159	6.441	55.345						
5	1.043	5.793	61.138						
6	.920	5.112	66.250						
7	.842	4.677	70.927						
8	.805	4.470	75.397						
9	.682	3.790	79.187						
10	.626	3.479	82.666						
11	.549	3.052	85.718						
12	.502	2.788	88.506						
13	.463	2.573	91.079						
14	.417	2.319	93.398						
15	.363	2.015	95.413						
16	.343	1.905	97.318						
17	.254	1.410	98.727						
18	.229	1.273	100.000						

Nota: Método de extracción: Análisis de Componentes Principales.

Note: Extraction method: Principal Components Analysis.