



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Compromiso organizacional y productividad laboral de una
institución educativa particular, Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Vilca Ale, Oscar Arnaldo (ORCID: 0000-0003-1756-2491)

ASESORA:

Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena (ORCID: 0000-0001-5937-3459)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por ser mi mayor fuente de fortaleza y permitirme luchar día a día a lo largo de este proceso.

A mis padres y mis abuelos, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy ahora. Ha sido un orgullo y privilegio ser su hijo y nieto, son los mejores padres y abuelos que la vida me pudo dar.

A todas las personas que me han apoyado y han permitido que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

A la universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de lograr este paso tan importante en mi vida profesional.

A mi estimada asesora Mg. Carmen Milena Noblecilla Saavedra, quien con sus sabias enseñanzas, paciencia y rigor hizo posible el logro de la presente tesis.

Mi profundo agradecimiento a mi profesora la Dra. Yolinda Molina Vásquez durante todo el proceso de mi formación como profesional, pues con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración me motivó a lograr esta meta tan importante en mi vida.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad	21
Tabla 2 Relación entre compromiso afectivo y productividad laboral en una institución educativa particular	22
Tabla 3 Relación entre compromiso continuo y productividad laboral en una institución educativa particular	24
Tabla 4 Relación entre compromiso normativo y productividad laboral en una institución educativa particular	26
Tabla 5 Relación entre compromiso organizacional y productividad laboral en una institución educativa particular	28

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de compromiso organizacional.....	19
Figura 2. Nivel de productividad laboral	20

RESUMEN

El presente estudio fue realizado considerando el efecto de los cambios en el sector educativo originados por la pandemia, en el método de enseñanza, el cual, elevó los niveles de rotación de personal y una baja productividad laboral, por ello, se tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021, considerando una metodología de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, de nivel correlacional, teniendo una población de 63 trabajadores de una institución educativa particular, con una muestra de 52 docentes de la institución, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Hallando como resultado principal la existencia de una correlación positiva alta entre el compromiso continuo y la productividad laboral. Concluyendo que, existe una relación significativa y alta entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en una institución educativa particular, en base a un coeficiente Rho de Spearman de 0.858, afirmando la hipótesis de la investigación, por lo que, si se mejora las condiciones laborales de los docentes se puede reforzar el compromiso y mejorar la productividad.

Palabras clave: Compromiso, productividad laboral, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The present study was carried out considering the effect of the changes in the educational sector caused by the pandemic, in the teaching method, which raised the levels of personnel turnover and low labor productivity, therefore, the general objective was determine the relationship that exists between the organizational commitment and labor productivity of a particular educational institution, Arequipa 2021, considering an applied type methodology, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design, correlational level, having a population of 63 workers from a private educational institution, with a sample of 52 teachers from the institution, selected by non-probabilistic sampling, to whom the survey technique and the questionnaire instrument were applied. Finding as the main result the existence of a high positive correlation between continuous commitment and labor productivity. Concluding that there is a significative and high relationship between organizational commitment and labor productivity in a particular educational institution, based on a Spearman's Rho coefficient of 0.858, affirming the research hypothesis, so that if conditions are improved Teachers' jobs can strengthen commitment and improve productivity.

Keywords: Commitment, labor productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la pandemia Covid-19 ha originado cambios no previstos en todos los ámbitos, lo cual, en base a las medidas de confinamiento, dio lugar al cierre masivo de labores presenciales en más de 190 países, ocasionando grandes brechas de gestión en las empresas, que originó la destrucción de empleo en las empresas sobrevivientes, dando lugar a una consecuente pérdida del capital humano, que causó la pérdida de relaciones de producción, perjudicando principalmente la productividad de forma directa, por la disminución de la fuerza laboral, incentivos y motivación, componente principal en el funcionamiento empresarial (CEPAL, 2020).

La productividad laboral si bien se concibe como la relación entre lo que se produce y lo que se invierte en ello, es una medida de la eficiencia y eficacia, concentrada en el óptimo uso de recursos a disposición de las compañías para corroborar el boom empresarial (Salazar, 2018). En consecuencia, al ser un indicador que se centra en medir la producción promedio del empleado en un determinado periodo temporal, es preciso que se efectúen esfuerzos en las compañías para vigorizar el compromiso organizacional del personal, debido a que, promueve el propósito en los países a mejores condiciones de vida, que minimicen los problemas sociales y optimicen el futuro de la población en general (Ramírez et al., 2020).

Ante la situación mencionada anteriormente, la caída en la productividad en las compañías, por la deficiencia de estímulos motivacionales y continuas amenazas en la disminución de mano de obra, producto de los diversos efectos de la pandemia, afectó también de alguna manera el compromiso de los recursos humanos con sus organizaciones, debido a que, este se relaciona con variables personales, aspectos y roles del ambiente laboral que inciden en el desempeño (Atencio et al., 2020), por esta razón, se busca la caracterización de factores que intervengan en la ejecución del logro de metas, para imposibilitar que surja un impacto perjudicial en la productividad del personal, ya que, el compromiso laboral

es un sentimiento mediante el cual los trabajadores se sienten identificados con las organizaciones de forma significativa (Hernández et al., 2018).

Visto de esta forma, toda organización requiere identificar el grado de compromiso de sus trabajadores y aquello que fomenta que surja un elevado sentido de pertenencia en la misma para garantizar el éxito empresarial en base al capital humano, ya que, es una extensión de la satisfacción laboral que se promueve desde los altos directivos hasta los subordinados, el cual, muchas veces ha demostrado estar vinculado con la lealtad, dedicación y productividad del personal, con el objeto de reducir la rotación del personal, al centrarse en fomentar recompensas, valores organizacionales, capacitaciones y demás herramientas que incentiven al talento humano a continuar laborando para una entidad (Anchelia et al., 2021).

Amazon, es un claro ejemplo de la importancia del enfoque en el compromiso laboral, puesto que, en el transcurso de la pandemia la compañía se vio afectada en la visión que poseían sobre el costo humano del crecimiento, pese al incremento en la demanda del comercio electrónico, debido a que, los trabajadores de la empresa en España, Italia y Francia, al no sentir que fueran valorados, redujeron sus niveles de desempeño, afectando de manera inmediata la productividad de Amazon, por la escasez de reforzamiento en el compromiso laboral de modo amigable, al no hacer frente a medidas de protección de salud y seguridad por el bien de su personal, elevando los niveles de rotación de personal en la entidad, ocasionando la disminución de ventas, a causa del desenfoco en la mano de obra (UNIGLOBAL, 2020).

Uber Eats, reflejó un caso similar en Perú, debido a que, los estragos de la pandemia, ocasionaron el aumento de costes en su servicio, donde pese a la toma de medidas de recorte del 14% de personal en su planilla para mantener rentable a la compañía, más de 3000 trabajadores optaron por retirarse, a causa de los bajos ingresos percibidos y la carencia de estímulos que fortalezcan su compromiso con Uber, ocasionando a la par, una disminución en sus ingresos, que daban a conocer

los bajos niveles de productividad por la falta de empleados en la compañía (Miranda, 2020).

En función de lo indicado, el sector educativo enfrenta una situación parecida, puesto que, en la actualidad posee niveles preocupantes de baja productividad, que repercuten en la presencia de una baja calidad educacional e incertidumbre (Consejo Iberoamericano para la Productividad y la Competitividad, 2020), por lo que, el compromiso organizacional se considera como una opción factible para lograr una mejora en ello, ya que, en base a distintos estudios (Huaynate Ortega, 2019; Saldaña y Cornejo, 2017) se ratifica que se orienta en el logro de objetivos alcanzados de forma eficaz cuando los colaboradores llegan a desarrollar un alto nivel de identificación y sentido de pertenencia consolidado.

En este sentido, estimando la baja calificación de habilidades del capital humano en el sector educativo, además de la carencia en la capacidad innovadora por la falta de priorización en el rol docente, existe un escaso sentido de pertenencia por parte del personal, el cual, se ha visto reflejado en el decrecimiento a -0.11% en la productividad laboral educativa (World Economic Forum, 2019). Por lo tanto, considerando que el compromiso organizacional se ha reflejado como una brecha en la educación durante 4.4 años en promedio (Gestión, 2018), al encontrarse correlacionado de forma negativa con los costos de despido, se ha tornado en uno de los sectores con mayores niveles de rotación laboral en toda Latinoamérica en la pandemia al 20% en promedio (ESAN, 2019).

Por lo mencionado anteriormente, tomando en cuenta que en Arequipa, las falencias en el compromiso organizacional, se han visto reflejadas en el surgimiento de un elevado nivel de rotación laboral, debido a que, de 11 635 docentes, el 50% dejó sus puestos laborales (Asociación de Instituciones Educativas Privadas en la región Arequipa, 2020), para una mayor comprensión de la problemática, se tuvo como objeto de estudio a una institución educativa particular, donde surgió una reducción de salarios que originó pérdidas en el personal, incrementando la sobrecarga de tareas en los docentes restantes, además de dificultades en el manejo de herramientas tecnológicas para la ejecución de clases remotas, lo cual,

en conjunto disminuyó los niveles de productividad, por ello, existe la necesidad de encontrar una solución que se relacione con el restablecimiento en los niveles de productividad, para evitar que el plantel llegue a cerrar.

En relación a la problemática expuesta, la presente investigación trata de responder a la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021? Siendo los problemas específicos ¿Qué relación existe entre el Compromiso Afectivo y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021? ¿Qué relación existe entre el Compromiso de Continuidad y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021? ¿Qué relación existe entre el Compromiso Normativo y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021?

El estudio según Álvarez (2020) posee justificación teórica por el aporte de conocimientos referentes a la relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral en el sector educativo particular en tiempos de pandemia, ya que, se ha convertido en una problemática creciente que ha ido perjudicando la educación en general y requiere de una intervención inmediata en salvaguarda de la calidad educativa y el personal docente. La justificación práctica del estudio parte del establecimiento de alternativas de solución en el sector educativo particular para instituciones que afronten problemas semejantes vinculados a los elevados niveles de rotación docente por la disminución de estímulos económicos, compensaciones y reconocimiento de su labor, con el objeto de repotenciar el actual compromiso organizacional del personal y, por ende, la productividad educativa percibida. La justificación metodológica del estudio se centra en la contribución de instrumentos fiables aptos para analizar las variables de compromiso organizacional y productividad laboral en el sector educativo privado.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021, siendo los objetivos específicos determinar la relación que existe entre el Compromiso Afectivo y productividad laboral de una

institución educativa particular, Arequipa 2021; determinar la relación que existe entre el Compromiso de Continuidad y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021 y determinar la relación que existe entre el Compromiso Normativo y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

La hipótesis de la investigación que el Compromiso Organizacional tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021; teniendo como hipótesis específicas que el Compromiso Afectivo tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021; el Compromiso de Continuidad tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021 y el Compromiso Normativo tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para brindar sustento a la presente investigación, se consideró investigaciones afines y estudios previos, es así que a nivel internacional se exponen diversos estudios de otras universidades, además de revistas indexadas, considerando como los más relevantes a los que se muestran a continuación.

Ashutosh et al. (2020) identificaron el efecto del sistema de evaluación del desempeño en la productividad y el compromiso organizacional de los empleados de la Central Hidroeléctrica Terhri. En cuanto a la metodología empleada fue de diseño descriptivo, correlacional; consideró una población estudio a 180 ejecutivos asignados a diversos departamentos, seleccionando a 70 empleados como muestra. Aplico un muestreo aleatorio simple, mediante el uso de un cuestionario en escala Likert. Concluyendo que el sistema de evaluación del desempeño, si influye en la relación entre el compromiso organizacional de los empleados y la productividad, ya que, las evaluaciones pueden contribuir en gran medida a mejorar la productividad en el lugar de trabajo, elevando así la motivación y el compromiso.

Perera et al. (2018) identificaron el impacto del compromiso de los empleados en la productividad sostenida en instituciones gubernamentales del sector de desarrollo profesional y de competencias en Sri Lanka. La metodología empleada para dicho fin se centró en un enfoque cuantitativo, empleando el análisis de documentos. Para obtener la información emplearon la técnica de la encuesta, con el manejo de cuestionarios como instrumentos. Concluyendo que, existe una relación positiva entre los tres compromisos con la productividad, lo cual, se asocia a la guía de la alta dirección a la hora de tomar decisiones y trabajar para lograr el incremento en el nivel de compromiso.

Delmas y Sanja (2017) plantearon un modelo que permita identificar las configuraciones de relaciones entre prácticas ambientales y otras prácticas de gestión que logran optimizar el desempeño de los trabajadores, medido como productividad laboral. En el desarrollo del presente artículo emplearon un enfoque metodológico de análisis cualitativo comparativo. Los resultados se basaron de

acuerdo a la data obtenida con el instrumento a una muestra de 4 975 empleados de 1866 compañías. Concluyendo que, las prácticas ambientales están asociadas con una mayor productividad laboral solo cuando se armonizan con otras experiencias de gestión.

Paredes (2017) elaboró un marco teórico que explique cómo el compromiso laboral se relaciona con la productividad. Para ello empleó en su artículo el método cuantitativo, con la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario; teniendo una muestra a 293 trabajadores entre 21 a 30 años. De los resultados obtenidos, concluye que existen relaciones positivas significativas entre las variables de estudio, ya que, el compromiso laboral de los empleados se verá reflejado en la productividad, además, el sector privado tiene resultados significativamente más altos en el nivel organizacional que el sector público.

Saini (2017) exploró cómo el liderazgo ético en el contexto indio impacta en el compromiso de los empleados y la productividad percibida de la empresa. Para la elaboración del artículo utilizó el método cuantitativo, empleó la encuesta como técnica. Teniendo como población a 564 participantes de 7 entidades, de ello consideró una muestra no probabilística, por conveniencia. Con la data obtenida comprobó que los trabajadores encaminados por guías altamente éticos consiguieron un mayor compromiso organizacional y una mayor productividad observada, puesto que, son variables que se relacionan.

Pedraza (2020) analizó la relación de prácticas de compromiso organizacional y sus efectos en el desempeño de I.E.superior. La metodología en el artículo fue de enfoque cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal. Para obtener la información aplicó un cuestionario a 84 directivos, destacando que el 50% de la muestra son docentes, y el resto son administrativos. Concluyendo respecto a la hipótesis relacionada al compromiso organizacional y el desempeño educativo, que no existe una relación significativa entre ambos constructos.

Hernández y López (2018) describieron la influencia del compromiso laboral en la productividad de una exportadora de fruta. Su enfoque metodológico fue

experimental, de tipo mixta y observacional descriptiva. En el estudio utilizó el instrumento UWES para medir el Compromiso Organizacional; uno de los modelos más utilizados por las compañías. Obteniendo como resultado que el compromiso organizacional no determina la productividad laboral, por lo que, la productividad no se debe al bajo o alto nivel de compromiso organizacional.

Suysuy y Silva (2021) describieron la manera en que el compromiso laboral influye en el auge de la productividad de Chepén. La metodología empleada fue cuantitativa, no experimental, descriptiva. Con una muestra y población de 65 empleados, considerando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Hallando como resultado que el compromiso laboral es alto, y existe un nivel alto de productividad de 66.15%. De lo que concluyen que, el compromiso laboral si favorece al aumento de la productividad de modo significativo.

A nivel nacional, se encontraron investigaciones semejantes, de los cuales se enuncian los más destacables a continuación.

León (2019) determinó la relación entre la productividad laboral y el compromiso en la Municipalidad Provincial de San Martín. Su método fue de tipo aplicada correlacional, no experimental, teniendo una muestra de 164 usuarios internos, a quienes les aplicó un cuestionario. Asimismo, estableció que el nivel de productividad laboral es bajo, teniendo como resultado para la dimensión técnica resultado baja al 55, de igual manera la dimensión económica fue baja al 59%; de ello concluyó que, existe una incidencia significativa entre ambas variables, por lo que, es importante establecer nuevas experiencias en los colaboradores, para enaltecer su compromiso afectuoso hacia la empresa.

Armas (2021) determinó qué incidencia existe entre la productividad laboral y el compromiso en Fluids Systems Technologys S.A.C. El estudio fue de tipo básico, correlacional, cuantitativo y no experimental. Teniendo como población a 54 individuos que laboran, teniendo a 50 empleados como muestra; en base a un muestreo no probabilístico. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que el 58% percibe el compromiso

organizacional de nivel medio, denotando al 60% un nivel regular de la variable de productividad. Concluyendo que, un mayor compromiso organizacional permitirá una mejor productividad laboral.

Sánchez y Moreto (2019) determinaron la influencia entre la productividad organizacional y el compromiso en la caja Municipal de ahorro y crédito Maynas. El estudio fue de tipo aplicado, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. La muestra fue censal, compuesta por 60 colaboradores de la entidad; utilizando como técnica la encuesta e instrumento del cuestionario. De ello concluyen que, sí existe relación positiva entre ambas variables de la entidad objeto de estudio.

Zapata (2018) investigó la relación entre la productividad organizacional y el compromiso en una institución estatal de salud. El tipo de estudio que utilizó fue descriptivo, correlacional, transversal. Tuvo como muestra censal a 25 trabajadores de la entidad. Empleó una encuesta en la escala de Likert, para las 2 variables. Con ello concluyó que, existe una incidencia significativa entre el compromiso y la productividad organizacional en los usuarios internos de la posta.

Bollet et al. (2020) determinó el grado de asociación existente entre la productividad y el compromiso organizacional de los colaboradores en Proteger Oriente S.A. El tipo de investigación fue aplicativo, descriptivo correlacional; consideró una muestra censal conformada por 54 individuos. Por medio de la prueba de hipótesis, unilateral de cola derecha, establecieron la existencia de una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y productividad de los individuos que laboran en la entidad.

Angulo (2017) determinó la relación entre la productividad y compromiso laboral de la Red de Servicios de Salud Picota. La investigación utilizó el método cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental. Siendo una muestra censal constituida por 32 empleados; aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Resultando que prevalece el "Compromiso por necesidad", al 72% en los encuestados, y un nivel de productividad "Bueno" al 61% de los

colaboradores. De ello concluyó que, existe una incidencia significativa y directa entre ambas variables en los colaboradores administrativos de la entidad.

Zavaleta (2019) determinó en qué medida el compromiso influye en la productividad laboral de las empresas mineras no metálicas de Ancash y La Libertad. Su enfoque metodológico fue de tipo correlacional, no experimental. Empleó la técnica de la encuesta cerrada, y como instrumento el cuestionario, teniendo una muestra censal de 130 colaboradores. Obtuvo como resultado que el compromiso laboral se encuentra en un nivel de bajo a medio en un 84%, con un nivel bajo de productividad de 50%. Concluyendo, que la relación entre ambas variables es alta significativa.

En el estudio se ha analizado la teoría en la cual se basan las variables y sus respectivas dimensiones, que servirá de soporte para la presente investigación.

Por lo que, al considerar la variable compromiso organizacional según Psicore (2017) es la preocupación del recurso humano por la compañía y recíprocamente; siendo el valor en el que un usuario interno se identifica con la empresa y desea seguir participando decididamente en ella; manifestando una posibilidad que el trabajador y la empresa desean conseguir en su correspondencia.

Por lo mismo, Psicore (2017) considero tres dimensiones, siendo la primera dimensión el compromiso afectivo, que se da cuando los participantes se relacionan con la compañía, puesto que, les complace laborar en esta. Al mismo tiempo, se identifica con la ética y filosofía de la entidad. Considerando como segunda dimensión el compromiso continuo que se da cuando los empleados precisan seguir laborando para la compañía por alguna inversión o interés. Teniendo como, tercera dimensión el compromiso normativo, que se suscita cuando los colaboradores estiman a la compañía y sienten que deben ser honrados con ella.

Desde otra perspectiva, Olivares et al. (2012) manifiestan que el Compromiso organizacional es significativo y que demanda que el colaborador tenga aceptación y compenetración con los propósitos, además de las exigencias de la asociación y

sentido de integridad hacia la compañía. Por ello, plantea como primera dimensión al compromiso afectivo, sosteniendo que es una conexión humanitaria que los colaboradores descubren en relación a la compañía, caracterizada por su implicación con la entidad, con el anhelo de mantenerse en ella.

Para Olivares et al. (2012) la segunda dimensión es el compromiso de continuación que es el reconocimiento del individuo, en relación a los costos y las escasas oportunidades de hallar otro trabajo, si decidiera desistir de seguir en la organización. Siendo la otra dimensión el compromiso normativo, que halla el reconocimiento en la lealtad a la empresa, en un sentido moral, como medio de pago, quizá por tomar determinadas prestaciones, destacando que, en él se fomenta un fuerte sentimiento de permanencia en la organización.

En otra teoría, Torres y Díaz (2012) sostienen que el Compromiso Organizacional se basa en algo más fijo que la satisfacción, siendo poco usual que los sucesos cotidianos lo transformen. Por ello, como primera dimensión mencionan al compromiso afectivo, que viene a ser la interiorización y aceptación de las metas y valores que tiene el empleado de su entidad.

Siendo la segunda dimensión el compromiso de continuidad según Torres y Díaz (2012) que se puede impulsar como respuesta frente a cualquier acción que acreciente el compromiso organizacional. Y como tercera y última dimensión consideran al Compromiso de pertenencia, que es de naturaleza emocional, y existe en la experiencia del empleado en un sentimiento intenso de continuidad con la compañía.

Al mismo tiempo, se tuvo en cuenta la segunda variable productividad laboral, que de acuerdo a Robbins y Judge (2013) es el valor en el cual una institución cumple las exigencias de sus consumidores, teniendo en cuenta que la productividad es el grado de exploración más eminente en el comportamiento institucional. Siendo su primera dimensión la eficacia, que es el nivel en el cual una entidad complace las exigencias de sus consumidores.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) distinguen a la eficiencia como la segunda dimensión de productividad laboral, la misma que consideran que es la habilidad administrativa de originar un extraordinario resultado con el mínimo de energía, tiempo y recursos, por lo que, es el óptimo manejo de los mismos para la producción de resultados deseados.

En otra concepción, Carro y Gonzáles (2012) definen a la productividad laboral como un indicador que vincula lo generado por un sistema, con aquellos recursos empleados para generarlo. Siendo la primera dimensión la eficiencia, que es la capacidad de determinar algo con el fin de lograr un resultado definitivo mediante un óptimo empleo de recursos.

Para Carro y Gonzáles (2012) la segunda dimensión es el rendimiento, definido como el beneficio logrado en un negocio, normalmente medido en porcentaje sobre el capital invertido. La tercera dimensión es el aprovechamiento, que se calcula mediante el nivel de manejo de las materias primas y materiales. Considerando una cuarta dimensión, la rentabilidad que son las utilidades que se han logrado o se pueden conseguir de una transacción.

Para Gutiérrez (2010) la productividad laboral es promovida en gran medida por el progreso tecnológico, la inversión en capital y el desarrollo de capital humano, siendo una medición de eficiencia en el desarrollo de tareas, en la transformación de materias en mercancía útil.

Según Gutiérrez (2010) la primera dimensión es la eficacia que es el grado de oportunidad entre fines organizacionales y efectos visibles. Estableciendo como segunda dimensión a la eficiencia, que es el grado en el cual una compañía puede conseguir sus propósitos a un costo bajo, para lograr los factores y objetivos del ambiente.

Por lo mencionado anteriormente se toma la decisión de trabajar para la variable 1 con Psicore (2017) y para la variable 2 con Robbins y Judge (2013), debido a que, poseen enfoques apegados a la concepción de la presente investigación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

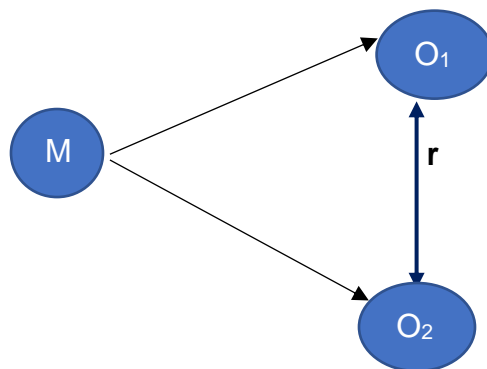
El estudio fue de tipo aplicado, puesto que, la investigación solo intentó ahondar en la solución de una problemática real de un centro educativo particular (Vara, 2012). Con un enfoque cuantitativo, puesto que, se estableció una medición cuantificable y precisa de las variables objeto de estudio (Mousallikayat, 2015)

El método del estudio fue hipotético-deductivo, debido a que, parte del establecimiento de una hipótesis en torno a una revisión teórica, la cual, fue validada mediante la ejecución del estudio, con apoyo de la estadística descriptiva e inferencial (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación:

El diseño del estudio fue no experimental, debido a que, se analizaron las variables sin variación alguna, siendo transversal, ya que, se efectuó en un solo periodo de tiempo continuo, correlacional, ya que, se planteó conocer el grado de relación existente entre las 2 variables objeto de la investigación (Hernández et al., 2014).

Expresándose el diseño de la indagación en el presente gráfico:



Dónde:

O₁ = Compromiso organizacional

O₂ = Productividad laboral

r = Relación entre ambas variables

M = Muestra

3.2 Variables y operacionalización

La investigación se orientó en las variables Compromiso organizacional y Productividad laboral, cuya definición conceptual, se presenta a continuación.

Variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es aquel nivel en el que un colaborador se siente identificado con la empresa y desea seguir participando de forma activa en ella, expresando una expectativa que el individuo y la empresa esperan lograr en su relación (Psicore, 2014).

Definición operacional: Se realizará un instrumento considerando las dimensiones replanteadas por Psicore (2017) de Meyer y Allen en torno al compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, que se medirán, mediante un cuestionario en escala Likert

Indicadores: Sentimiento de permanencia, vinculación afectiva con la institución, solidaridad con los problemas organizacionales, deseo de permanencia, estabilidad de ingresos, necesidades, sentimiento de obligación de permanencia, sentimiento de obligación hacia el equipo de trabajo, sentimiento de retribución en beneficios recibidos

Escala de medida: Ordinal

Variable: Productividad laboral

Definición conceptual: La productividad laboral es la evaluación del rendimiento, conforme al logro de fines, con el empleo de bajos costos, siendo el grado de estudios más elevados en el comportamiento organizacional de la compañía en su conjunto (Robbins y Judge, 2013).

Definición operacional: Se realizará un instrumento considerando las dimensiones planteadas por Robbins y Judge (2013) que son eficiencia y eficacia, por lo que, se midieron, a través, de un cuestionario en escala de Likert.

Indicadores: Responsabilidad del personal, habilidades de trabajo en equipo, adaptabilidad del trabajador, conocimiento del puesto de trabajo, nivel de calidad de trabajo y cumplimiento de tareas asignadas.

Escala de medida: Ordinal

Operacionalización de Variables

La matriz de operacionalización de variables se visualiza en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

La población es aquel conjunto de componentes sobre los que se realizan indagaciones, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común (Toledo, 2016). La población a considerar estuvo constituida por 63 trabajadores pertenecientes a una institución educativa particular, sede Arequipa.

Muestra:

La muestra es un subconjunto de recursos que se encuentran incluidos en una población para verificar una investigación. Esta será representativa cuando exhiba internamente el mismo valor de diversidad que la población (Ñaupas et al., 2018). Por ello, la muestra fueron 52 docentes de una institución educativa particular, sede Arequipa.

Muestreo:

El muestreo a considerar fue no probabilístico, porque, no se tomó en cuenta al total de la población y se consideró en la selección los factores de acceso a la muestra elegida y enfoque en la problemática.

Unidad de análisis:

La unidad de análisis estuvo constituida por los docentes que laboran en un centro educativo particular, sede Arequipa, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica de recolección de datos:**

Las técnicas se precisan como un conjunto de normas, que forman parte del método científico, para conseguir un determinado propósito (Caro, 2019). La técnica a manejar en la indagación para obtener la investigación solicitada de las variables a estudiar, fue la encuesta.

Instrumento de recolección de datos:

Los instrumentos de investigación son aquellas herramientas que se manejan para acumular información, por medio de la cual se logran respuestas para las variables objeto de investigación (Hernandez y Duana, 2020). Por lo tanto, los instrumentos a considerar para medir ambas variables fue el cuestionario en escala Likert (Anexo 3).

Validez:

La validez, es aquel grado en el que un instrumento intenta medir una variable, basándose en la consideración del cumplimiento de criterios, de comprensión y contenido (Posso y Bertheau, 2020). Por lo tanto, la validez de los cuestionarios se efectuó por medio del juicio de tres expertos (Anexo 4, Anexo 5, Anexo 6).

Confiabilidad:

La confiabilidad es aquel grado en el cual los instrumentos utilizados admiten la obtención de resultados consistentes y coherentes (Ñaupas et al., 2018). Para demostrar la fiabilidad de los instrumentos, se empleó una prueba piloto en 30 docentes de una entidad afín, cuyos resultados se examinaron por medio de la escala de medida de Alfa de Cronbach, obteniendo una fiabilidad de .879 en la variable compromiso organizacional y de .857 en la variable productividad laboral, lo cual, indicó que el instrumento era bueno para medir ambas variables (Anexo 7).

3.5 Procedimientos

El recojo de la indagación fue mediante el uso de los cuestionarios de manera online, los cuales, al ser aprobados por los expertos, fueron administrados de manera particular a los docentes que laboran en un colegio particular. Una vez conseguidos los resultados se analizó mediante la estadística descriptiva e inferencial en el Software Estadístico SPSS versión 26, para estudiar el nivel de correlación logrado en la indagación. Fundamentalmente, para esta investigación, anticipadamente se logró obtener una carta de autorización por parte de la promotora del colegio particular a estudiar (Anexo 10).

3.6 Método de análisis de datos

Para el contraste de los resultados hallados se empleó la herramienta de Microsoft Excel y SPSS versión 26, empleando el análisis estadístico para la determinación de baremos de las variables, usando la estadística inferencial para el análisis de la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov conforme al tamaño de la muestra, determinando que los datos procedían de una distribución no normal, por lo que, se aplicó la prueba de Rho de Spearman para el análisis y contrastación de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

La investigación fue realizada de acuerdo a la norma APA 7ma edición, considerando la autoría de la bibliografía estimada en la investigación, además, de respetar lo indicado en la estructura de la Universidad César Vallejo.

Para el presente estudio se obtuvo el permiso adecuado a la promotora de una entidad educativa particular, quien concedió una carta brindando la autorización para la realización del estudio y aportación de información requerida para la legitimidad de la investigación con fines única y estrictamente para la indagación.

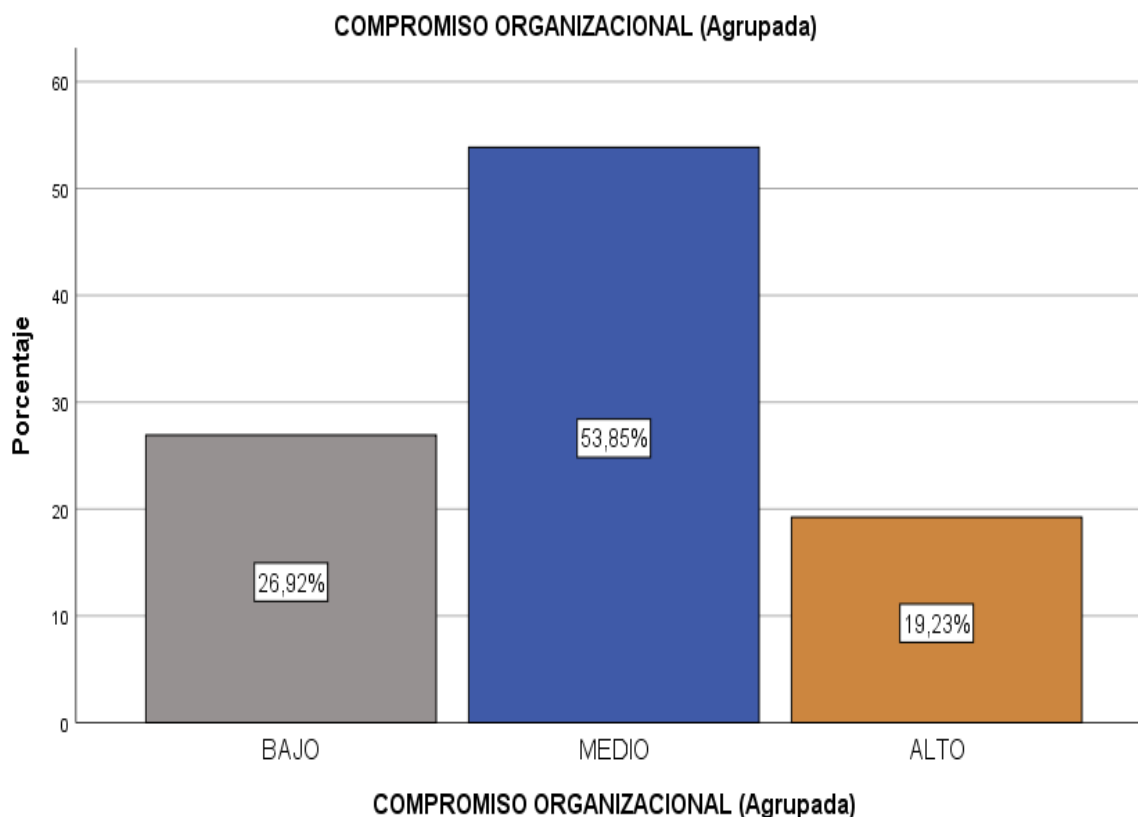
IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Variable Compromiso Organizacional

Figura 1.

Nivel de compromiso organizacional



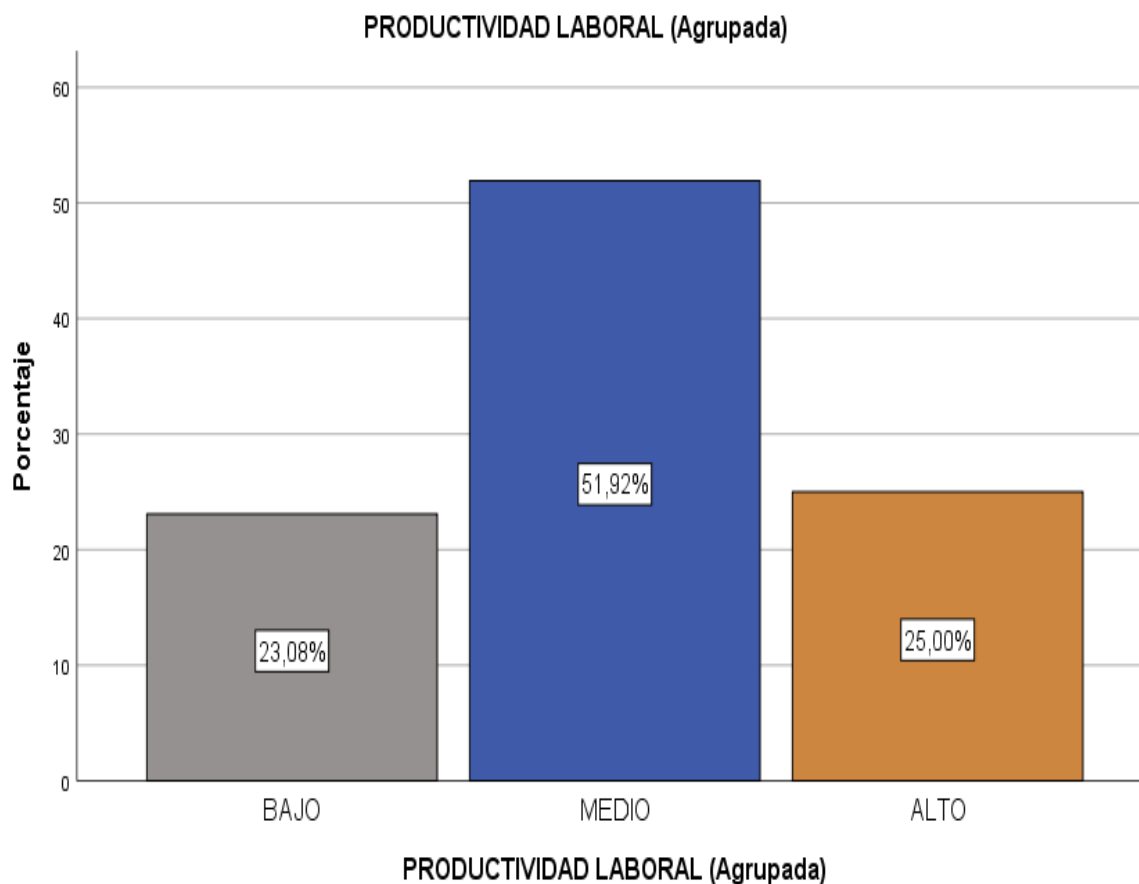
Fuente: Spss v.26.

Según los resultados obtenidos, de 52 docentes encuestados, 28 poseen un compromiso organizacional de nivel medio al 53.85%, 14 enunciaron que es de nivel bajo al 26.92% y 10 consideran que es de nivel alto al 19.23%.

4.1.2 Variable Productividad Laboral

Figura 2.

Nivel de productividad laboral



Fuente: Spss v.26.

Según los resultados obtenidos, de 52 docentes encuestados, 27 opinaban que su productividad laboral es de nivel medio al 51.92%, 13 enunciaron que es de nivel alto al 25.00% y 12 consideran que es de nivel bajo al 23.08%.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de normalidad

H_0 . La distribución de datos es normal

H_1 . La distribución de datos no es normal

Regla de decisión

Si sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Si sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,152	52	,004
Productividad Laboral	,146	52	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, considerando que se trabajó con una muestra mayor a 50, se halló una significancia de 0.004 en compromiso laboral y de 0.008 en productividad laboral, lo cual, al ser menor al p valor de 0.05 permite afirmar la hipótesis alterna, por lo que, la distribución de datos no es normal, por ello, se empleará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Para ello, se tomará en cuenta la tabulación con respecto a la interpretación del rango de relación ubicada en el Anexo 9.

4.2.2 Resultados por objetivos

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el Compromiso Afectivo y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

Por consiguiente, para el análisis del objetivo se procederá a analizar la siguiente hipótesis:

H₀. El Compromiso Afectivo no tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

H₁. El Compromiso Afectivo tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

Regla de decisión

Si sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Si sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H₁).

Tabla 2

Relación entre compromiso afectivo y productividad laboral en una institución educativa particular

		Correlaciones		
			Compromiso Afectivo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,701
		Sig. (bilateral)	.	,003
	Productividad Laboral	N	52	52
		Coeficiente de correlación	,701	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	52	52

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V.26.

Acorde a los datos que se visualizan en la tabla 2, se afirma que mediante un coeficiente Rho de Spearman de .701 existe una correlación positiva alta entre

el compromiso afectivo y la productividad laboral, por ello, si el compromiso afectivo aumenta, la productividad laboral aumentará.

Asimismo, de acuerdo a la significancia bilateral obtenida de .003 menor al p valor de 0.05 se afirma la hipótesis de la investigación, por lo que, el Compromiso Afectivo tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el Compromiso de Continuidad y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

Por consiguiente, para el análisis del objetivo se procederá a analizar la siguiente hipótesis:

H₀. El Compromiso de Continuidad no tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

H₁. El Compromiso de Continuidad tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

Regla de decisión

Si sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Si sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H₁).

Tabla 3

Relación entre compromiso continuo y productividad laboral en una institución educativa particular

		Correlaciones			
			Compromiso Continuo	Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Compromiso Continuo	Coeficiente de correlación	1,000	,806*	
		Sig. (bilateral)	.	,027	
			N	52	52
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,806*	1,000	
		Sig. (bilateral)	,027	.	
			N	52	52

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V.26.

Según los datos que se visualizan en la tabla 3, se afirma que mediante un coeficiente Rho de Spearman de .806 existe una correlación positiva alta entre el compromiso continuo y la productividad laboral, por ello, si el compromiso continuo aumenta, la productividad laboral aumentará.

Asimismo, de acuerdo a la significancia bilateral obtenida de .027 menor al p valor de 0.05 se afirma la hipótesis de la investigación, por lo que, el Compromiso Continuo tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el Compromiso Normativo y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

Por consiguiente, para el análisis del objetivo se procederá a analizar la siguiente hipótesis:

H₀. El Compromiso Normativo no tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

H₁. El Compromiso Normativo tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

Regla de decisión

Si sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Si sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H₁).

Tabla 4

Relación entre compromiso normativo y productividad laboral en una institución educativa particular

		Correlaciones		
			Compromiso Normativo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	52	52

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V.26.

Acorde a los datos que se visualizan en la tabla 4, se afirma que mediante un coeficiente Rho de Spearman de .761 existe una correlación positiva alta entre el compromiso normativo y la productividad laboral, por ello, si el compromiso normativo aumenta, la productividad laboral aumentará.

Asimismo, de acuerdo a la significancia bilateral obtenida de .001 menor al p valor de 0.05 se afirma la hipótesis de la investigación, por lo que, el Compromiso Normativo tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

Por consiguiente, para el análisis del objetivo se procederá a analizar la siguiente hipótesis:

H₀. El Compromiso Organizacional no tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

H₁. El Compromiso Organizacional tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

Regla de decisión

Si sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Si sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H₁).

Tabla 5

Relación entre compromiso organizacional y productividad laboral en una institución educativa particular

		Correlaciones		
			Compromiso Organizacional	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	52	52
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	52	52

*Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Fuente: SPSS V.26.

En base a los datos que se visualizan en la tabla 5, se afirma que mediante un coeficiente Rho de Spearman de .858 existe una correlación positiva alta entre

el compromiso organizacional y la productividad laboral, por ello, si el compromiso organizacional aumenta, la productividad laboral aumentará.

Asimismo, de acuerdo a la significancia bilateral obtenida de .009 menor al p valor de 0.05 se afirma la hipótesis de la investigación, por lo que, el Compromiso Organizacional tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio, parte de la problemática creciente en el sector de educación debido a la reducción de salarios y cambios drásticos en la metodología de enseñanza, lo cual, trajo en conjunto una reducción en los niveles de productividad, para ello, se tomó una institución educativa particular como enfoque de estudio, que afronta tal casuística, por lo que, se pretende establecer como una opción viable el compromiso organizacional, por lo tanto, en este capítulo se contrastarán los resultados hallados con estudios previos y teorías encontradas.

Bajo esta perspectiva, en el primer objetivo específico, se halló la existencia de una correlación positiva alta entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en una institución educativa particular, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.701, por ello, considerando una significancia bilateral de 0.003, se acepta la hipótesis alterna, ya que, si se refuerzan los estímulos orientados a generar buenas experiencias en el trabajador, se logrará una mayor productividad laboral, debido a que, el enfoque en la mejora de valoración y compensación en la plana docente por su labor, permite que ellos desarrollen vínculos afectivos con la institución fortaleciendo así su desempeño en la misma. El resultado obtenido, se asemeja al estudio de Zavaleta (2019) que existe una relación positiva alta con un Rho de Spearman de 0.795 entre el compromiso afectivo y la productividad laboral. Asimismo, se posee semejanza con el estudio de Zapata (2018) quien enuncia que existe una correlación alta y significativa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral, con un Rho de Spearman de 0.727. Por otro lado, se discierne del estudio de Armas (2021) quien destaca que el compromiso afectivo posee una relación significativa positiva muy alta con la productividad laboral, con un Rho de Spearman de 0.987. Por lo tanto, si se desarrollan de forma adecuada estrategias que fortalezcan los vínculos con el personal, se podrá fortalecer el compromiso afectivo, elevando así la productividad laboral.

En base a ello se respalda lo planteado por Aldana et al. (2017) quienes afirman que el compromiso afectivo es aquel que se vincula de manera significativa con la productividad, a través, de conductas, tales como, los valores, ciudadanía,

crecimiento personal y liderazgo. Por otra parte, se refuerza lo enunciado por Suysuy y Silva (2021) quienes consideran que el compromiso afectivo es aquel que se relaciona con la productividad laboral al generar sentido de pertenencia en base los recuerdos y experiencias vividas durante la labor realizada en la empresa.

Bajo este contexto, se corrobora la teoría enunciada por Psicore (2017) quien resalta que el compromiso afectivo es aquel que surge cuando la empresa se relaciona con sus trabajadores por un sentido de complacencia al laborar en la misma, por el cual, se corrobora la mencionado por Robbins y Judge (2013) permite establecer su relación, ya que, la productividad es el valor en el cual un trabajador cumple con las exigencias de una entidad, siendo el grado de exploración más eminente en el comportamiento de los mismos, por lo que, se puede decir que a mayor compromiso afectivo, mayor productividad laboral.

En tal sentido, se ratifica la hipótesis alterna, por lo que se afirma que el Compromiso Afectivo tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular.

En el segundo objetivo específico, se halló la existencia de una correlación positiva alta entre el compromiso continuo y la productividad laboral en una institución educativa particular, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.806, por lo que, considerando una significancia bilateral de 0.027 se acepta la hipótesis alterna de la investigación, debido a que, si se otorgan mejores condiciones laborales, se podrá mejorar la productividad laboral. En base a ello, se corroboran los resultados de Zavaleta (2019) quien halló que existe una relación positiva alta, con un Rho de Spearman de 0.803 entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral. Tales resultados, también permiten respaldar al estudio de Zapata (2018) quien ratifica la existencia de una correlación alta y significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad de los trabajadores, con un Rho de Spearman de 0.730. Por lo tanto, si se generan estrategias que permitan generar una mejor calidad de vida en la plana docente, además de fortalecer tanto sus actitudes como sus aptitudes para fortalecer su calidad de enseñanza, ello generará

sentimientos de retribución hacia la institución fortaleciendo así su compromiso continuo, lo cual, mejorará su productividad laboral.

No obstante, se discierne del estudio de Armas (2021) quien considera que la relación entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral es muy alta, con un Rho de Spearman de 0.940. Sin embargo, se refuta el estudio de Aldana et al. (2017) puesto que, consideran que el compromiso de continuidad solo posee una relación baja con la productividad laboral, de manera especial en el sector privado, debido a que, los trabajadores siempre valoran la posibilidad de emigrar a mejores oportunidades laborales, por lo que, siempre prevalece el nivel de una elevada rotación laboral. Sin embargo, se respalda de estudio de Suysuy y Silva (2021) quienes ratifican que el compromiso de continuidad si se relaciona con el efecto generado en el nivel de productividad laboral, en base a la calidad de vida que tiene el colaborador por laborar en la institución.

Desde esta perspectiva, se puede afirmar la teoría de Psicore (2017) quien considera que el compromiso de continuidad es aquel que surge cuando los empleados requieren seguir laborando en la empresa por situaciones personales, lo cual, permite resaltar la teoría de Carro y Gonzáles (2012) quienes afirman que la productividad laboral es aquel indicador en el que se muestra el efecto del esfuerzo producido mediante los resultados obtenidos en base un apropiado manejo de recursos, en ello se incluye la incidencia de estímulos económicos que refuercen la eficiencia del personal, por lo que, se puede afirmar que a mayor compromiso de continuidad, mayor productividad laboral.

Bajo dicho contexto, se corrobora la hipótesis alterna, por lo que se afirma que el Compromiso Continuo tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular.

En el tercer objetivo específico, se halló la existencia de una correlación positiva alta entre el compromiso normativo y la productividad laboral en una institución educativa particular, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.761, por lo que, en base a una significancia bilateral de 0.001 se acepta la hipótesis alterna

de la investigación, ya que, si se logra mejorar el sentimiento de retribución en beneficios percibidos y no tanto por obligación, se logrará mejorar la productividad laboral. Ello permite reforzar el estudio de Zavaleta (2019) quien enuncia que existe una relación positiva alta con un Rho de Spearman de 0.780 entre el compromiso normativo y la productividad laboral. Asimismo, se respalda el estudio de Zapata (2018) quien enuncia que existe una correlación alta y significativa entre el compromiso normativo y la productividad laboral, con un Rho de Spearman de 0.786. Por lo tanto, si se mejoran las condiciones de contratación de la plana docente, con respecto al tiempo de trabajo y retribución económica, se podrá fortalecer el compromiso normativo en ellos, disminuyendo así la rotación de personal, lo cual, permitirá que se mejore la productividad laboral.

No obstante, se refuta el estudio de Armas (2021) quien enuncia que existe una relación positiva regular de 0.666 entre el compromiso normativo y la productividad laboral, puesto que, lo concibe como un elemento que limita al trabajador impidiendo la generación de estímulos favorables para la mejora de su desempeño. Sin embargo, se respalda el estudio de Suysuy y Silva (2021) quienes consideran que el compromiso normativo posee una vinculación motivacional alta con el nivel de productividad laboral, ya que, con ello el trabajador percibe aquellas responsabilidades y acuerdos bajo los cuales debe cumplir para mantener su trabajo considerando el contexto actual que se afronta.

En base a ello, se respalda la teoría de Psicore (2017) que considera que el compromiso normativo surge por correspondencia de un colaborador hacia una empresa, a manera de sentirse honrados con la misma, lo cual, corrobora la teoría de Gutiérrez (2010) sobre la productividad laboral, ya que, enuncia que esta variable es promovida por inversiones en capital y desarrollo del capital humano, ya que, así el personal retribuye aquellos beneficios percibidos, por lo tanto, a mayor compromiso normativo, mayor productividad laboral.

En tal sentido, se ratifica la hipótesis alterna, por lo que se afirma que el Compromiso Normativo tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular.

Con respecto al objetivo general, se halló la existencia de una correlación positiva alta entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en una institución educativa particular, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.858, por lo que, considerando una significancia bilateral de 0.009, aceptando así la hipótesis alterna, debido a que, si se fortalece los vínculos empresa-colaborador, se podrá mejorar el compromiso y con ello la retribución de los beneficios percibidos por los trabajadores para mejorar la productividad laboral. El resultado obtenido permite afirmar el estudio de Zavaleta (2019) quien destaca la existencia de una relación positiva alta, con un Rho de Spearman de 0.817 entre el compromiso organizacional y la productividad laboral. Sin embargo, se refuta el estudio de Angulo (2017) quien enuncia que no existe relación entre ambas variables, puesto que, considera que son variables que no funcionan bajo los mismos estímulos. Por lo tanto, si la institución se centra en el desarrollo de acciones que otorguen condiciones laborales más seguras, además de mayores oportunidades de desarrollo en la calidad educativa del personal, se podrá reforzar el compromiso organizacional y así incrementar sus niveles de productividad.

No obstante, se respalda el estudio de Zapata (2018) quien si ratifica la existencia de una relación alta con un Rho de Spearman de 0.844 entre el compromiso organizacional y la productividad laboral. Por otra parte, se respalda la investigación de Bollet et al. (2020) quienes mediante un coeficiente de Rho de Spearman de 0.794 aseveran que existe una relación positiva y alta entre el compromiso organizacional y la productividad con una confiabilidad del 100%. Asimismo, se afirma lo obtenido en la investigación de Sánchez y Moreto (2019) quien acorde a un coeficiente Rho de Spearman de 0.773 corrobora la relación directa y alta entre ambas variables, así como, lo enunciando por León (2019) que con un coeficiente Rho de Spearman de 0.793 ratifica la relación positiva y alta entre compromiso y productividad organizacional.

Bajo este contexto, en base al análisis se puede corroborar la teoría enunciada por Psicore (2017) quien destaca que el compromiso organizacional es aquel vínculo mediante el cual un colaborador se identifica con la empresa y su

respectiva decisión de seguir permaneciendo en ella, que complementado con Anchelia et al. (2021) permite aseverar que el compromiso es significativo y demanda compenetración y aceptación de los propósitos de la empresa con los del trabajador, como sentido de integridad, con ello, se ratifica la relación existente con la productividad laboral, ratificando la teoría de Robbins y Judge (2013) se puede afirmar que es una variable relacionada con dar a conocer el nivel en el que una entidad complace las exigencias de sus consumidores, al ser el grado eminente de exploración en el compromiso organizacional, por lo que, a mayor compromiso organizacional, mayor productividad laboral.

En tal sentido, se ratifica la hipótesis alterna, por lo que se afirma que el Compromiso Organizacional tiene relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular.

VI. CONCLUSIONES

Acorde al análisis de los resultados obtenidos se llegó a concluir lo siguiente:

Primera: Se determina que existe relación significativa y alta entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en una institución educativa particular, acorde a un coeficiente Rho de Spearman de 0.701, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.003, se afirma la hipótesis alterna del estudio, ya que, si se realizan estrategias de mejora en la valoración y compensación en la plana docente por su labor, ellos pueden desarrollar vínculos afectivos con la institución fortaleciendo así sus niveles de productividad laboral.

Segunda: Se determina que existe una relación significativa y alta entre el compromiso continuo y la productividad laboral en una institución educativa particular, en base a un coeficiente Rho de Spearman de 0.806, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.027, se afirma la hipótesis alterna del estudio, por lo que, si se generan estrategias que permitan generar una mejor calidad de vida en la plana docente, además de fortalecer sus habilidades, ello genera sentimientos de retribución hacia la institución, fortaleciendo así su compromiso continuo, mejorando así su productividad laboral.

Tercera: Se determina que existe una relación significativa y alta entre el compromiso normativo y la productividad laboral en una institución educativa particular, en base a un coeficiente Rho de Spearman de 0.761, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.001, se afirma la hipótesis alterna del estudio, por lo tanto, si se mejoran las condiciones de contratación de la plana docente, con respecto al tiempo de trabajo y retribución económica, se puede fortalecer el compromiso normativo, lo cual, permite que se mejore la productividad laboral.

Cuarta: Se determina que existe una relación positiva y alta entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en una institución educativa particular, en base a un coeficiente Rho de Spearman de 0.858, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.009, se afirma la hipótesis alterna del estudio,

por lo tanto, si la institución se centra en el desarrollo de acciones que otorguen condiciones laborales más estables, se puede reforzar el compromiso organizacional y así incrementar sus niveles de productividad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a la promotora de la institución educativa particular tomar en consideración la relación existente entre el compromiso afectivo y la productividad laboral, mediante la implementación de cambios organizacionales a favor de la mejora de beneficios a aquellos colaboradores que poseen mayor tiempo laborando para la entidad, además de los que poseen un buen desempeño docente, para que con ello se logre incentivar la mejora en la productividad laboral.

Segunda. Se recomienda a la promotora de la institución educativa particular mejorar las condiciones laborales, mediante una mayor duración de contrato y una mayor remuneración económica, ya que, al corroborar que el compromiso de continuidad se relaciona con la productividad laboral, en vista de las falencias existentes en la mejora de la retribución al docente por su labor.

Tercera. Se recomienda a la promotora de la institución educativa particular, tomar en consideración la relación existente entre el compromiso normativo y la productividad laboral, puesto que, al denotar la problemática existente sobre la lealtad hacia la empresa por parte de la plana docente, se requiere fortalecer la interacción de la institución con el personal, otorgando mayores oportunidades de desarrollo e incentivos, además de condiciones laborales estables en el tiempo de contratación que mejoren su calidad de vida.

Cuarta. Se recomienda a la promotora de la institución educativa, realizar un estudio inductivo para mejorar la comprensión del compromiso organizacional, ya que, se hallaron vacíos de estudios orientados a esta variable en el sector educativo privado en el nuevo contexto, para la detección de estrategias que permitan mejorar la productividad laboral del sector teniendo en cuenta el nuevo contexto social originado por la pandemia.

REFERENCIAS

- Aldana Rivera, E., Tafur Castillo, J., y Leal Guerra, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Álvarez Risco, A. (2020). *Justificación de la investigación* [Universidad de Lima]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez Risco%2C A.,\(2020\).&text=Consta de 3 secciones claramente,y limitaciones de la investigación.](https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez Risco%2C A.,(2020).&text=Consta de 3 secciones claramente,y limitaciones de la investigación.)
- Anchelia Gonzales, V., Inga Arias, M., Olivares Rodriguez, P., y Escalante Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- Angulo Infante, J. (2017). *Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12894>
- Armas Chavez, S. (2021). *Compromiso organizacional y productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Lima 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70814>
- Ashutosh, K., Yashpal Singh, N., y Veer, P. (2020). Effect of Performance Appraisal System on Organizational Commitment and Employee Productivity and its linkage to periodical performance review: A Study of Tehri Hydro Power Project. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt*, 17(7), 14262–14279. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/5390/5315>
- Asociación de Instituciones Educativas Privadas en la región Arequipa. (2020). *Arequipa: al menos 5 mil profesores de colegios privados dejaron de laborar*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/peru/arequipa-al-menos-5-mil-profesores-de-colegios-privados-dejaron-de-laborar-nnpp-noticia/>

- Atencio Bravo, E., Otero Peña, O., y Peñata Avila, J. (2020). Compromiso Organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27–50. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181/1564>
- Bollet Ramirez, D., Amacifuén Stalaya, I., Heredia Estala, L., y Chenet Zuta, D. (2020). Compromiso Organizacional y Productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019. *Repositorio de Revistas de La Universidad Privada de Pucallpa*, 4(3), 7. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.159>
- Caro, L. (2019). *Técnicas de instrumentos de recolección de datos*. Lidefer. <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>
- Carro Paz, R., y Gonzáles Gómez, D. (2012). *Productividad y competitividad*. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>
- CEPAL. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- Consejo Iberoamericano para la Productividad y la Competitividad. (2020). Educación, Productividad y Competitividad en Iberoamérica. *Pódium*, 3(7), 1–40. <https://cipyc.org/wp-content/uploads/2020/06/Podium7.pdf>
- Delmas, M., y Sanja, P. (2017). Organizational configurations for sustainability and employee productivity: A qualitative comparative analysis approach. *Business & Society*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0007650317703648>
- ESAN. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿Qué hacer para disminuirla?* Recursos Humanos. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Gestión. (2018). *Perú tiene 4.4 años de brecha en la educación, sostiene Comex Perú*. Economía. <https://gestion.pe/economia/peru-4-4-anos-brecha->

educacion-sostiene-comex-peru-247789-noticia/?ref=gesr

Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad* (McGraw-Hill (ed.); 3ra ed.).

Hernández Bonilla, B., Ruiz Reynoso, A., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S., y Méndez Guevara, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16).
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Hernández Carmona, M., y López Velázquez, G. (2018). *Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral Un resultado que refuta la hipótesis* [Universidad Católica de Pereira].
<https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6027>

Hernandez Mendoza, S., y Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill (ed.)).

Huaynate Ortega, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

León Suárez, L. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016* [Universidad Nacional de San Martín].

<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169>

Miranda, A. (2020). *Uber Eats se retira del país tras crisis por pandemia*. Marketing. <https://www.mercadonegro.pe/marketing/uber-eats-se-retira-del-pais-tras-crisis-por-pandemia/>

Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.).

Olivares Rodriguez, P., Inga Arias, M., Anchelia Gonzáles, V., y Escalante Flores, J. (2012). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

Paredes Horta, M. (2017). *O compromisso dos trabalhadores* [Universidade de Lisboa]. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/28326/1/ulsd730711_td_Maria_Alves.pdf

Pedraza Melo, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>

Perera, G., Kp, Indikasampathhb, Pereraaknj, y Senevirathneknda. (2018). Impact of Employees' Commitment on Sustained Productivity; With Reference To Government Institutions Sector in Sri Lanka. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 4, 71–82. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Conf.ADMIFMS1808-2018/Volume-4/12.74-82.pdf>

- Posso Pacheco, R., y Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare*, 24(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Psicore. (2017). *Batería de Competencias Laborales – Nivel Administrativo*.
<https://bit.ly/317hT9W>
- Ramírez Hernández, O., Patiño Ortiz, J., Patiño Ortiz, M., y Cuéllar Orozco, M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3), 1305–1312. 10.13053/CyS-24-3-3489
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15th ed.).
<https://bit.ly/3rkZCR5>
- Saini, D. (2017). Impact of Ethical Leadership on Organizational Commitment & Productivity in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 52(3), 456–468.
<https://www.jstor.org/stable/26536409>
- Salazar Rodríguez, C. (2018). *Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31853>
- Saldaña Flores, C., y Cornejo Ruiz, F. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016* [Universidad Peruana Unión].
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/738>
- Sánchez Rodríguez, G., y Moreto García, Y. (2019). *Compromiso laboral y su relación con la productividad de los trabajadores en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Maynas, Tarapoto, primer semestre 2019* [Universidad Nacional de San Martín]. <http://hdl.handle.net/11458/3832>
- Suysuy Chambergo, E., y Silva Vásquez, F. (2021). Compromiso organizacional para contribuir al incremento de la productividad en los colaboradores de una

- empresa de Chepen – 2020. *TSE´DE Revista de Investigación Científica*, 4(1), 92–107. <http://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/article/view/60/51>
- Toledo Diaz de Leon, N. (2016). Población y Muestra. *Medios Educativos. Universidad Autónoma Del Estado de México*, 1(1). <https://sistemadeinvestigacion.iberomex.mx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables>
- Torres Silva, L., y Díaz Ferrer, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral aserti-a para la competitividad de las organizaciones. *Formación Gerencial*, 11(1), 80–101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- UNIGLOBAL. (2020). *Amazon y la crisis de COVID-19*. https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/amazoncovid_es.pdf
- Vara, A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. *Universidad San Martín de Porres*.
- World Economic Forum. (2019). *Global Competitiveness Report 2019-2020*. https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/deloitte-reporte-global-competitividad_2019.pdf
- Zapata Quispe, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14475>
- Zavaleta Mariños, W. (2019). *Compromiso Organizacional Y Productividad De Empresas Mineras No Metálico Ubicadas En La Región De La Libertad Y Ancash – 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31389>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Es aquel nivel en el que un empleado se identifica con la empresa y desea seguir participando activamente en ella, expresando una expectativa que el individuo y la empresa esperan lograr en su relación (Psicore, 2017)	Se realizará un instrumento considerando las dimensiones replanteadas por (Psicore, 2017) de Meyer y Allen en torno al compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, que se medirán, a través, de un cuestionario en escala Likert.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de permanencia • Vinculación afectiva con la institución • Solidaridad con los problemas organizacionales 	Ordinal
			Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Deseo de permanencia • Estabilidad de ingresos • Necesidades 	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de obligación de permanencia • Sentimiento de obligación hacia el equipo de trabajo • Sentimiento de retribución en beneficios recibidos 	
Productividad laboral	Según Robbins y Judge (2013) la productividad es la medición del desempeño, acorde al alcance de metas, con el manejo de costos bajos, siendo el nivel de análisis más	Se realizará un instrumento considerando las dimensiones planteadas por Robbins y Judge (2013) que son eficiencia y eficacia, por lo que, se	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del personal • Habilidades de trabajo en equipo • Adaptabilidad del trabajador 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de calidad de trabajo 	

elevado en el comportamiento organizacional de la empresa en su conjunto. medirán mediante un cuestionario en la escala de Likert.

- Cumplimiento de tareas asignadas
- Conocimiento del puesto de trabajo

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE 1: Compromiso organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
¿Qué relación existe entre el Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021?	<p>H_i: El Compromiso Organizacional tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.</p> <p>H₀: El Compromiso Organizacional no tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.</p>	Determinar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021	<p>D1 Compromiso afectivo</p> <hr/> <p>D2 Compromiso continuo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sentimiento de permanencia Vinculación afectiva con la institución Solidaridad con los problemas organizacionales <ul style="list-style-type: none"> Deseo de permanencia Estabilidad de ingresos Necesidades 	Ordinal

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
¿Qué relación existe entre el Compromiso Afectivo y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021?	<p>H₁: El Compromiso Afectivo tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.</p> <p>H₀₁: El Compromiso Afectivo no tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.</p>	Determinar la relación que existe entre el Compromiso Afectivo y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

VARIABLE 2: Productividad laboral	
Dimensiones	Indicadores
D3 Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de obligación de permanencia • Sentimiento de obligación hacia el equipo de trabajo • Sentimiento de retribución en beneficios recibidos
D1 Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del personal • Habilidades de trabajo en equipo • Adaptabilidad del trabajador

¿Qué relación existe entre el Compromiso de Continuidad y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021?

H₂: El Compromiso de Continuidad tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

Determinar la relación que existe entre el Compromiso de Continuidad y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

H₀₂: El Compromiso de Continuidad no tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

D2 Eficacia

- Nivel de calidad de trabajo
- Cumplimiento de tareas asignadas
- Conocimiento del puesto de trabajo

¿Qué relación existe entre el Compromiso Normativo y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021?

H₃: El Compromiso Normativo tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

Determinar la relación que existe entre el Compromiso Normativo y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021.

educativa particular,

Arequipa 2021?

H₀₃: El Compromiso Normativo no tiene una relación significativa con la productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021", el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente

De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

Ítem		N	CN	AV	CS	S
1	Considera que su permanencia depende de su desempeño en el colegio					
2	Siente deseos de seguir trabajando para la institución					
3	Se siente feliz laborando en la institución					
4	Siente que los problemas que tiene la institución también son sus problemas					
5	Se involucra ante los problemas que enfrenta la institución educativa.					
6	Ha considerado alguna vez dejar de laborar para la institución.					
7	Siente que recibe un sueldo acorde a su desempeño					
8	Siente la necesidad de continuar laborando en la institución.					

9	Su permanencia en el trabajo se relaciona con la necesidad económica que posee					
10	Su permanencia en la institución se debe al apego que tiene con la misma al haber laborado en ella durante muchos años					
11	Siento que debo apoyar a mis compañeros					
12	Me siento comprometido con el logro de metas institucionales junto a mi equipo de trabajo.					
13	Siente que debe mejorar su rendimiento laboral por las capacitaciones e incentivos que le da la institución					
14	Considera que cumple con la entrega de trabajos a tiempo.					
15	Considera que es una persona proactiva al trabajar conjuntamente con sus compañeros.					
16	Siente que sus compañeros son personas que manejan una comunicación asertiva.					
17	Tuvo dificultades en el cambio de método de enseñanza presencial a remoto (Clases online).					
18	Considera que su adaptación al uso de tecnología de manera continua para realizar su labor fue difícil.					
19	Siente que su desempeño docente cumple con los estándares de calidad de enseñanza de la institución.					
20	Considera que cumple con responsabilidad las tareas que tiene asignadas.					
21	Siente que posee los conocimientos necesarios para manejar de manera correcta las herramientas tecnológicas que le otorga la institución.					

Anexo 4. Juicio de experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Considera que su permanencia depende de su desempeño en el colegio	X		X		X		
2	Siente deseos de seguir trabajando para la institución	X		X		X		
3	Se siente feliz laborando en la institución	X		X		X		
4	Siente que los problemas que tiene la institución también son sus problemas	X		X		X		
5	Se involucra ante los problemas que enfrenta la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO								
6	Ha considerado alguna vez dejar de laborar para la institución.	X		X		X		
7	Siente que recibe un sueldo acorde a su desempeño	X		X		X		
8	Siente la necesidad de continuar laborando en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO								
9	Su permanencia en el trabajo se relaciona con la necesidad económica que posee	X		X		X		
10	Su permanencia en la institución se debe al apego que tiene con la misma al haber laborado en ella durante muchos años	X		X		X		
11	Siento que debo apoyar a mis compañeros	X		X		X		
12	Me siento comprometido con el logro de metas institucionales junto a mi equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Siente que debe mejorar su rendimiento laboral por las capacitaciones e incentivos que le da la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANA MARÍA ACO CHIRI

DNI: 29618684

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

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

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

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

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

30 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
14	Considera que cumple con la entrega de trabajos a tiempo.	X		X		X		
15	Considera que es una persona proactiva al trabajar conjuntamente con sus compañeros.	X		X		X		
16	Siente que sus compañeros son personas que manejan una comunicación asertiva.	X		X		X		
17	Tuvo dificultades en el cambio de método de enseñanza presencial a remoto (Clases online).	X		X		X		
18	Considera que su adaptación al uso de tecnología de manera continua para realizar su labor fue difícil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA							
19	Siente que su desempeño docente cumple con los estándares de calidad de enseñanza de la institución.	X		X		X		
20	Considera que cumple con responsabilidad las tareas que tiene asignadas.	X		X		X		
21	Siente que posee los conocimientos necesarios para manejar de manera correcta las herramientas tecnológicas que le otorga la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANA MARÍA ACO CHIRI

DNI: 29618684

Especialidad del validador: **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

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

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

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

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

30 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Juicio de experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Considera que su permanencia depende de su desempeño en el colegio	X		X		X		
2	Siente deseos de seguir trabajando para la institución	X		X		X		
3	Se siente feliz laborando en la institución	X		X		X		
4	Siente que los problemas que tiene la institución también son sus problemas	X		X		X		
5	Se involucra ante los problemas que enfrenta la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Ha considerado alguna vez dejar de laborar para la institución.	X		X		X		
7	Siente que recibe un sueldo acorde a su desempeño	X		X		X		
8	Siente la necesidad de continuar laborando en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su permanencia en el trabajo se relaciona con la necesidad económica que posee	X		X		X		
10	Su permanencia en la institución se debe al apego que tiene con la misma al haber laborado en ella durante muchos años	X		X		X		
11	Siento que debo apoyar a mis compañeros	X		X		X		
12	Me siento comprometido con el logro de metas institucionales junto a mi equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Siente que debe mejorar su rendimiento laboral por las capacitaciones e incentivos que le da la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIZET MALENA FARRO RUIZ DNI:45962909

Especialidad del validador: Magíster en Administración y Dirección de Empresas

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Enero del 2022



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
14	Considera que cumple con la entrega de trabajos a tiempo.	X		X		X		
15	Considera que es una persona proactiva al trabajar conjuntamente con sus compañeros.	X		X		X		
16	Siente que sus compañeros son personas que manejan una comunicación asertiva.	X		X		X		
17	Tuvo dificultades en el cambio de método de enseñanza presencial a remoto (Clases online).	X		X		X		
18	Considera que su adaptación al uso de tecnología de manera continua para realizar su labor fue difícil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA							
19	Siente que su desempeño docente cumple con los estándares de calidad de enseñanza de la institución.	X		X		X		
20	Considera que cumple con responsabilidad las tareas que tiene asignadas.	X		X		X		
21	Siente que posee los conocimientos necesarios para manejar de manera correcta las herramientas tecnológicas que le otorga la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIZET MALENA FARRO RUIZ DNI:45962909

Especialidad del validador: Magíster en Administración y Dirección de Empresas

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

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

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

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

10 de Enero del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lizet', is centered within a light gray rectangular box. The signature is fluid and cursive.

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Juicio de experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Considera que su permanencia depende de su desempeño en el colegio	X		X		X		
2	Siente deseos de seguir trabajando para la institución	X		X		X		
3	Se siente feliz laborando en la institución	X		X		X		
4	Siente que los problemas que tiene la institución también son sus problemas	X		X		X		
5	Se involucra ante los problemas que enfrenta la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSION 2: COMPROMISO CONTINUO							
6	Ha considerado alguna vez dejar de laborar para la institución.	X		X		X		
7	Siente que recibe un sueldo acorde a su desempeño	X		X		X		
8	Siente la necesidad de continuar laborando en la institución.	X		X		X		
	DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO							
9	Su permanencia en el trabajo se relaciona con la necesidad económica que posee	X		X		X		
10	Su permanencia en la institución se debe al apego que tiene con la misma al haber laborado en ella durante muchos años	X		X		X		
11	Siento que debo apoyar a mis compañeros	X		X		X		
12	Me siento comprometido con el logro de metas institucionales junto a mi equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Siente que debe mejorar su rendimiento laboral por las capacitaciones e incentivos que le da la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG Noblecilla Saavedra Carmen Milena

DNI: 02879565

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

10 de Enero del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
14	Considera que cumple con la entrega de trabajos a tiempo.	X		X		X		
15	Considera que es una persona proactiva al trabajar conjuntamente con sus compañeros.	X		X		X		
16	Siente que sus compañeros son personas que manejan una comunicación asertiva.	X		X		X		
17	Tuvo dificultades en el cambio de método de enseñanza presencial a remoto (Clases online).	X		X		X		
18	Considera que su adaptación al uso de tecnología de manera continua para realizar su labor fue difícil.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA							
19	Siente que su desempeño docente cumple con los estándares de calidad de enseñanza de la institución.	X		X		X		
20	Considera que cumple con responsabilidad las tareas que tiene asignadas.	X		X		X		
21	Siente que posee los conocimientos necesarios para manejar de manera correcta las herramientas tecnológicas que le otorga la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG Noblecilla Saavedra Carmen Milena

DNI: 02879565

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de Enero del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Confiabilidad

Confiabilidad De Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	13

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PRE1	34,40	66,455	,166	,894
PRE2	35,30	55,528	,657	,866
PRE3	35,77	55,082	,779	,856
PRE4	35,40	57,903	,715	,861
PRE5	35,37	58,378	,738	,860
PRE6	34,90	60,852	,551	,871
PRE7	34,97	60,033	,541	,872
PRE8	35,20	63,476	,484	,874
PRE9	35,07	64,409	,560	,872
PRE10	35,00	61,862	,696	,865
PRE11	34,90	64,990	,587	,872
PRE12	34,87	63,499	,531	,872
PRE13	34,87	63,085	,505	,873

Acorde al análisis realizado, se obtiene un alfa de Cronbach de .879, por lo que, el instrumento es bueno para medir la variable compromiso organizacional

Confiabilidad De Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	8

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PRE14	25,43	24,599	,631	,837
PRE15	25,67	23,057	,706	,827
PRE16	26,00	24,897	,616	,839
PRE17	25,70	23,528	,638	,835
PRE18	26,00	22,000	,739	,821
PRE19	25,93	23,306	,649	,833
PRE20	26,13	25,016	,480	,853
PRE21	25,87	24,878	,398	,866

Según el análisis de fiabilidad, se obtiene un alfa de Cronbach de .857, por lo que, el instrumento es bueno para medir la variable productividad laboral.

Anexo 8. Baremos

COMPROMISO AFECTIVO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	30,8	30,8	30,8
	MEDIO	26	50,0	50,0	80,8
	ALTO	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

COMPROMISO CONTINUO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	42,3	42,3	42,3
	MEDIO	19	36,5	36,5	78,8
	ALTO	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

COMPROMISO NORMATIVO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	42,3	42,3	42,3
	MEDIO	17	32,7	32,7	75,0
	ALTO	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	26,9	26,9	26,9
	MEDIO	28	53,8	53,8	80,8
	ALTO	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

PRODUCTIVIDAD LABORAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	23,1	23,1	23,1
	MEDIO	27	51,9	51,9	75,0
	ALTO	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Anexo 9. Rango de relación Rho de Spearman

Rango de relación

Valores de correlación de Rho de Spearman	
Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Leavy (2017)

Anexo 10. Carta de autorización



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR PRE UNIVERSITARIA DE CIENCIAS **MARIANISTA**

R.D. 0195 - R.D. 0119 - R.D. 1040
INICIAL PRIMARIA Y SECUNDARIA



AUTORIZACIÓN

Arequipa, 20 de diciembre del 2021

Dra.

Aurelia Lupe Pila Barreda

Directora de la Institución Educativa "MARIANISTA"

ASUNTO: Autorización para ejecución de proyecto de tesis en nuestras instalaciones

Por medio de la presente, autorizo que el **Sr. OSCAR ARNALDO VILCA ALE** con **DNI 48010462**, pueda realizar su proyecto de tesis con el título "**Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021**" en nuestras instalaciones, para tal caso se le brindará la información que se considere pertinente para fines de la investigación respetando los acuerdos de confidencialidad establecidos.

ATENTAMENTE

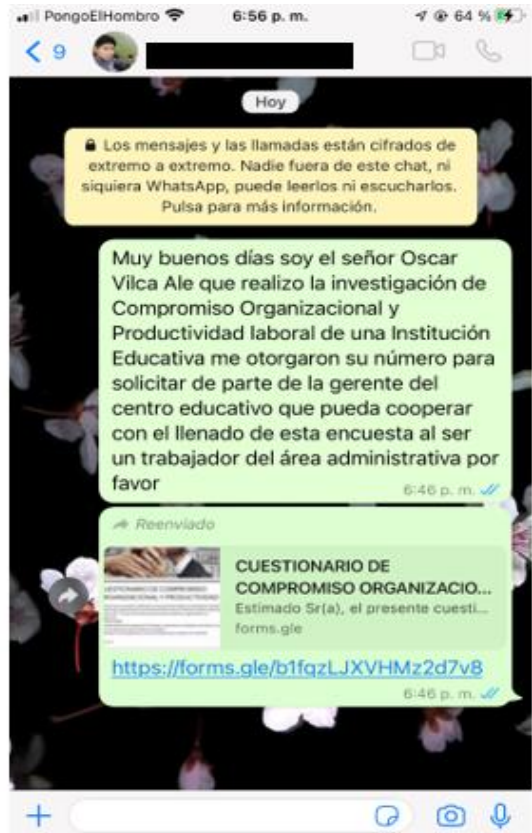
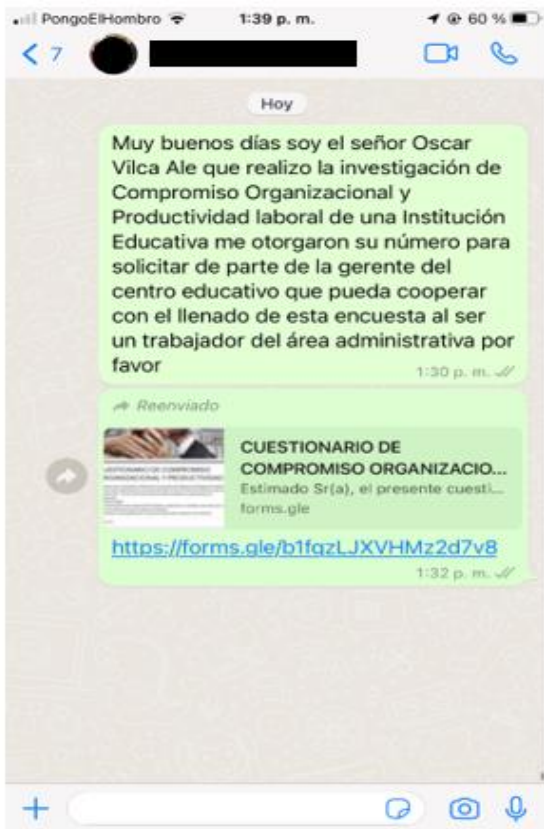


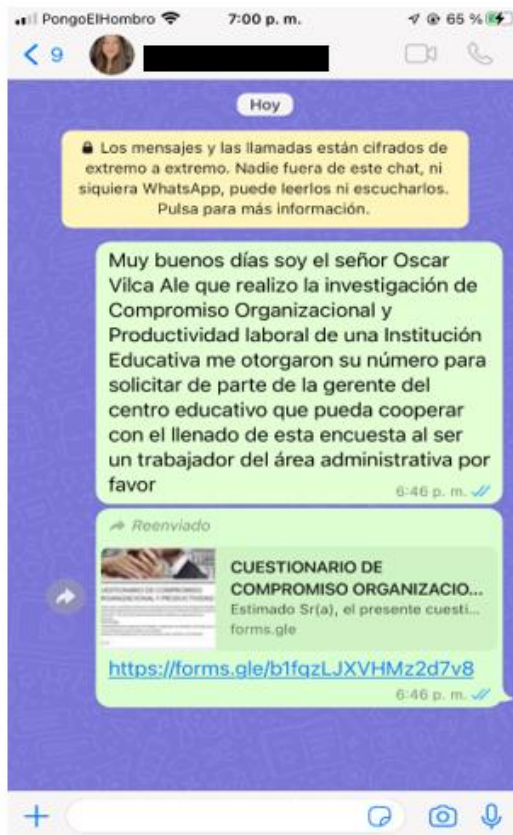
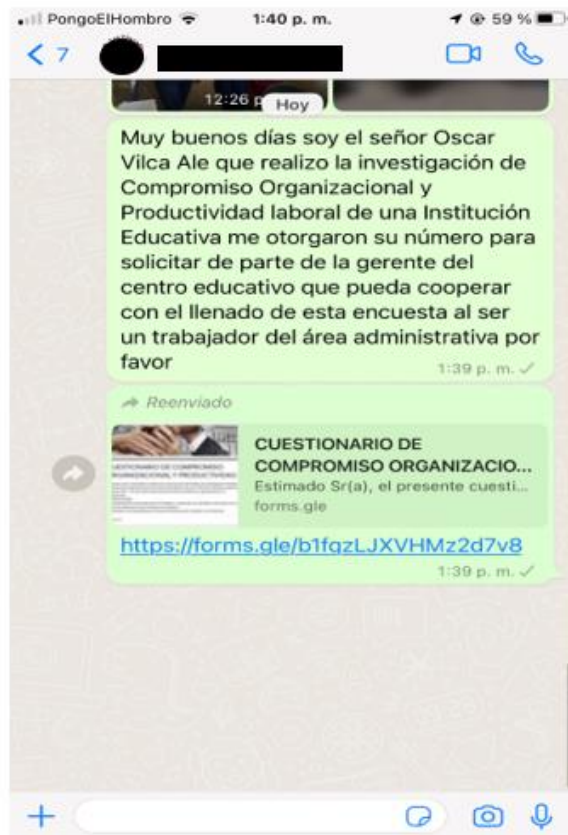
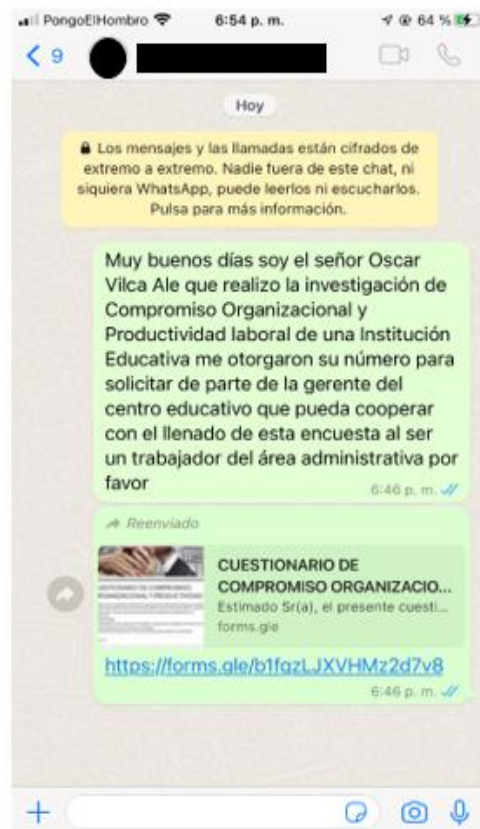

AURELIA LUPE PILA BARREDA
PROMOTORA
DNI N° 29615237

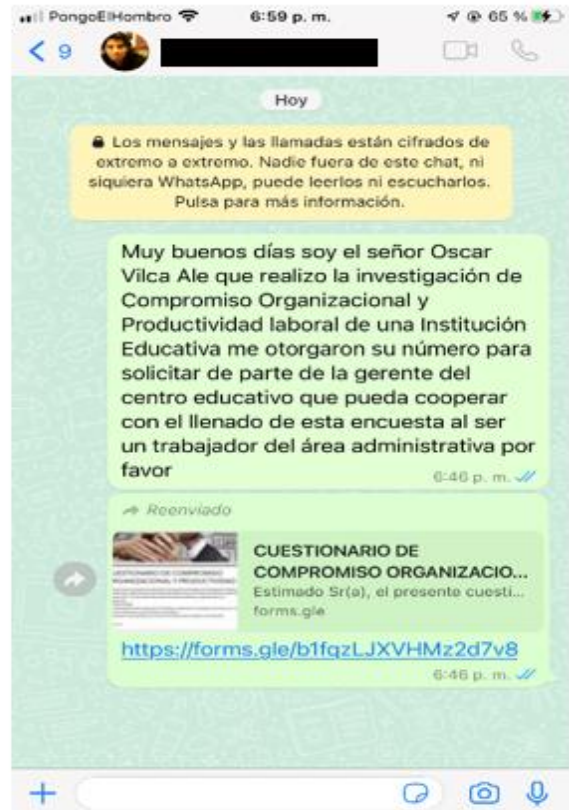
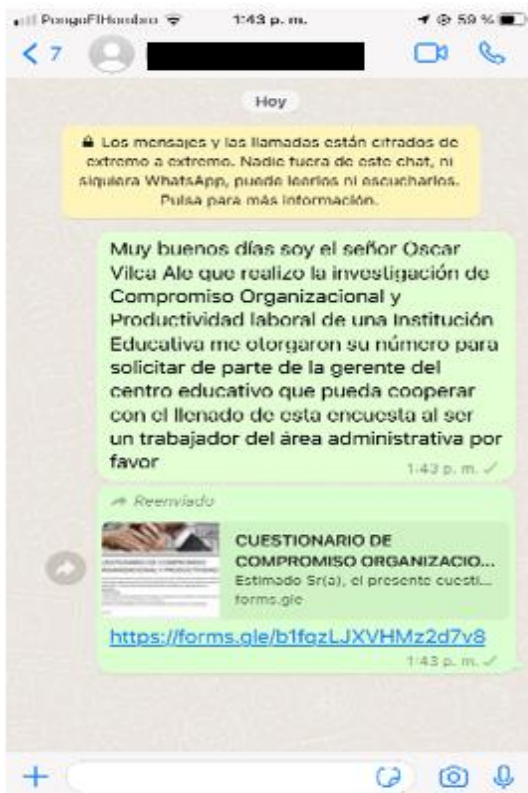
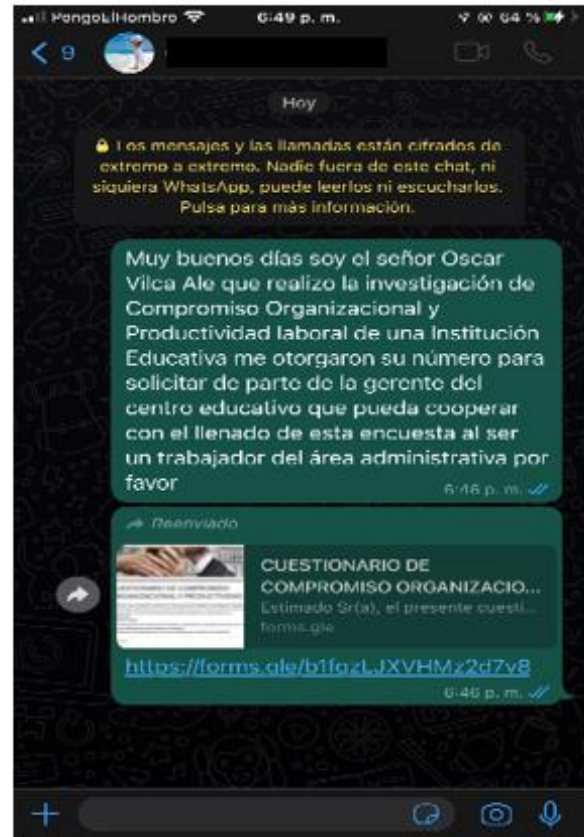
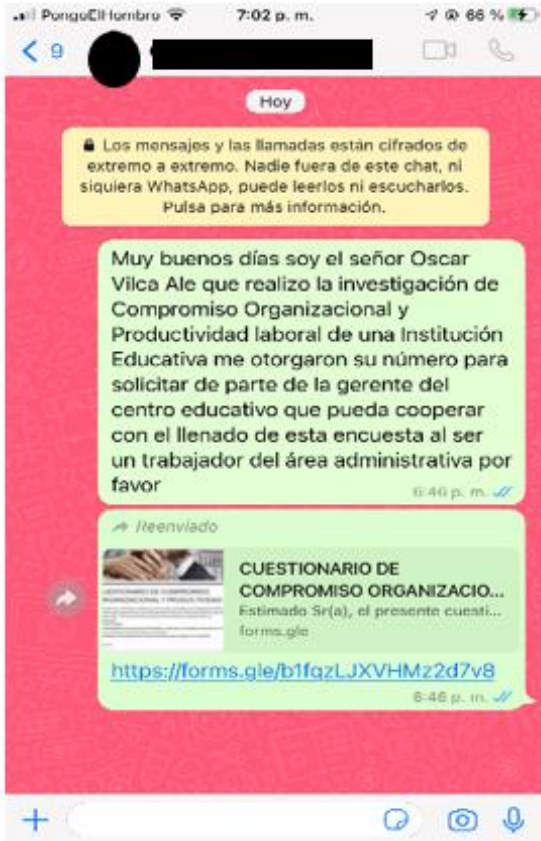
Inicial - Primaria - Secundaria
Av. La Paz 211 - 515 Telf: 441921 / 440258
Hunter - Arequipa
E-mail: iepmarianista18@hotmail.com

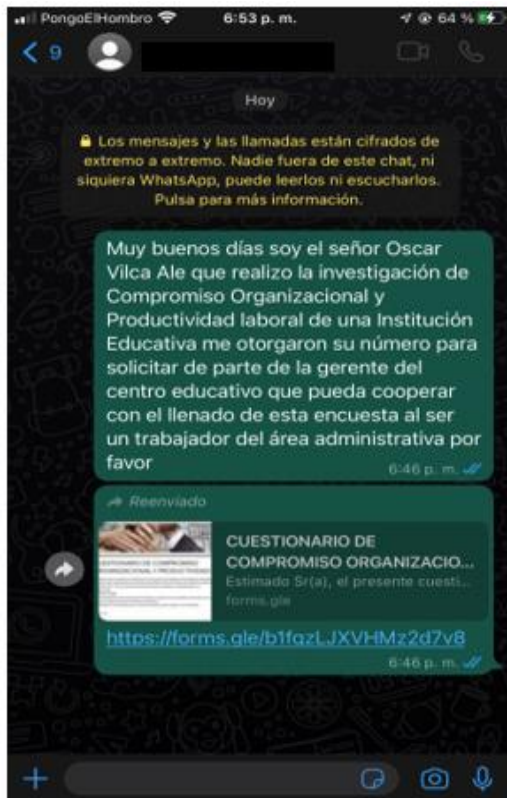
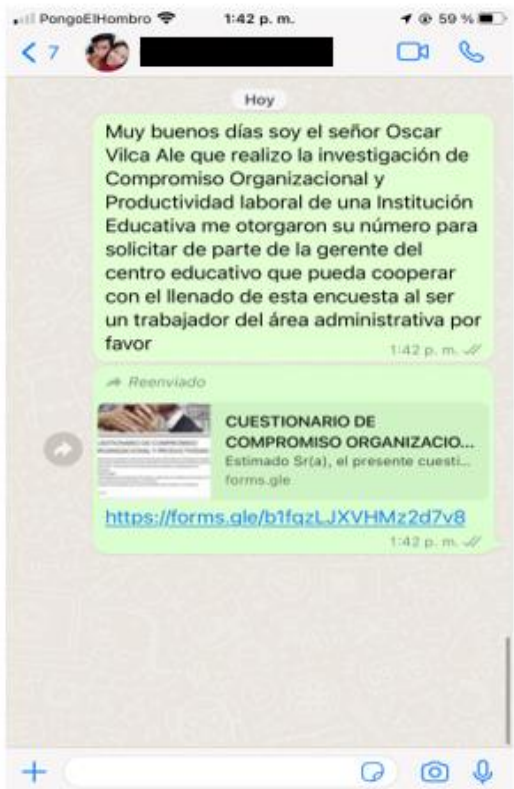
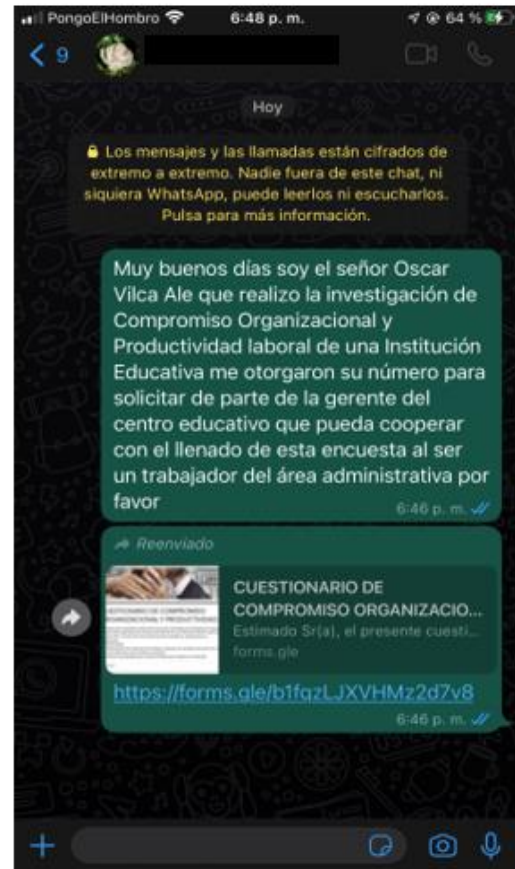
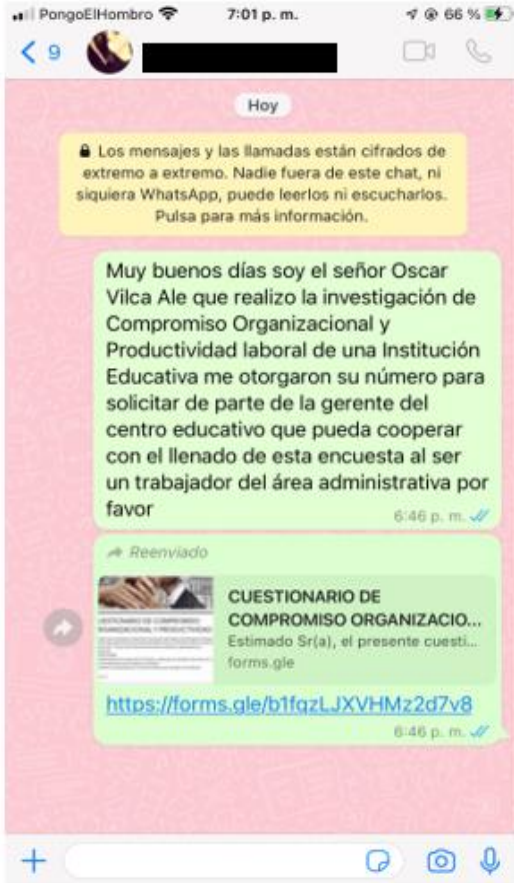
Anexo 11. Evidencias

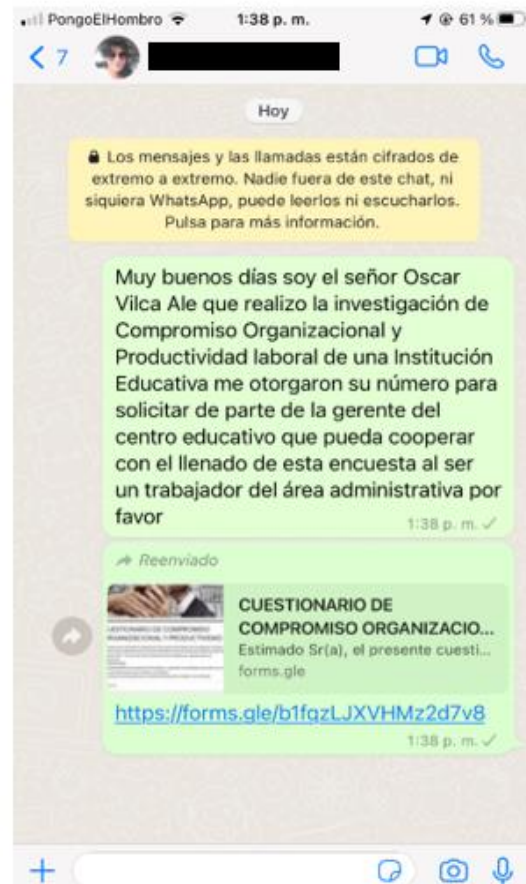












Anexo 13. Base de datos

1	Marca temporal	Considera que su permanencia depende de su desempeño en el colegio	Siente deseos de seguir trabajando para la institución	Se siente feliz laborando en la institución	Siente que los problemas que tiene la institución también son sus problemas	Se involucra ante los problemas que enfrenta la institución educativa.	Ha considerado alguna vez dejar de laborar para la institución.	Siente que recibe un sueldo acorde a su desempeño	Siente la necesidad de continuar laborando en la institución.	Su permanencia en el trabajo se relaciona con la necesidad económica que posee	Su permanencia en la institución se debe al apego que tiene con la misma al haber laborado en ella durante muchos años	Siento q mis con
2	1/2/2022 8:02:12	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	
3	1/2/2022 8:02:50	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	
4	1/2/2022 8:03:28	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	
5	1/2/2022 8:04:05	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	
6	1/2/2022 8:04:41	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	
7	1/2/2022 8:05:19	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	
8	1/2/2022 8:05:54	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	
9	1/2/2022 8:07:17	Casi siempre	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	
10	1/2/2022 8:08:19	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	
11	1/2/2022 8:08:55	Casi siempre	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
12	1/2/2022 8:09:47	Siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	
13	1/2/2022 8:10:27	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	
14	1/2/2022 8:11:05	Siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
15	1/2/2022 8:11:38	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	
16	1/2/2022 8:12:17	Siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
17	1/2/2022 8:12:54	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	
18	1/2/2022 8:13:28	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	
19	1/2/2022 8:14:10	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
20	1/2/2022 8:14:56	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
21	1/2/2022 8:15:46	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	
22	1/2/2022 8:16:38	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	
23	1/2/2022 8:17:31	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
24	1/2/2022 8:18:22	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	
25	1/2/2022 8:19:06	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	
26	1/2/2022 8:20:06	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
27	1/2/2022 8:20:45	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
28	1/2/2022 8:21:30	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	
29	1/2/2022 8:22:20	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	
30	1/2/2022 8:23:06	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
31	1/2/2022 8:23:54	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	
32	1/2/2022 8:24:39	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	
33	1/4/2022 16:29:21	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	
34	1/4/2022 16:30:58	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
35	1/4/2022 16:31:39	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	
36	1/4/2022 16:32:16	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	

	Siento que debo apoyar a mis compañeros	Me siento comprometido con el logro de metas institucionales junto a mi equipo de trabajo.	Siente que debe mejorar su rendimiento laboral por las capacitaciones e incentivos que le da la institución	Considera que cumple con la entrega de trabajos a tiempo.	Considera que es una persona proactiva al trabajar conjuntamente con sus compañeros.	Siente que sus compañeros son personas que manejan una comunicación asertiva.	Tuvo dificultades en el cambio de método de enseñanza presencial a remoto (Clases online).	Considera que su adaptación al uso de tecnología de manera continua para realizar su labor fue difícil.	Siente que su desempeño docente cumple con los estándares de calidad de enseñanza de la	Considera que cumple con responsabilidad las tareas que tiene asignadas.	Siente que posee conocimientos para manejar de correcta las herramientas tecnológicas que
1											
2	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi r
3	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
4	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi si
5	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
6	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi r
7	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A ve
8	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi si
9	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi si
10	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
11	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi r
12	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi r
13	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi r
14	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi r
15	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi r
16	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A ve
17	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A ve
18	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi si
19	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi r
20	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi si
21	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi r
22	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi r
23	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi r
24	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi r
25	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi r
26	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi r
27	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi r
28	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi r
29	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi r
30	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A ve
31	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi r
32	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A ve
33	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi r
34	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi r
35	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi r
36	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi r

1	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																TOTAL
2	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO CONTINUO				COMPROMISO NORMATIVO						
3	PRE1	PRE2	PRE3	PRE4	PRE5	Total	PRE6	PRE7	PRE8	Total	PRE9	PRE10	PRE11	PRE12	PRE13	Total	
4	3	4	4	4	4	19	5	5	4	14	4	4	4	3	3	18	51
5	4	3	3	4	3	17	4	4	3	11	4	4	3	4	3	18	46
6	5	5	4	4	4	22	5	3	3	11	3	4	4	4	4	19	52
7	4	5	4	4	4	21	5	5	4	14	4	4	4	5	5	22	57
8	5	5	5	4	4	23	4	4	3	11	3	4	4	4	3	18	52
9	4	4	4	5	5	22	4	3	3	10	3	4	4	3	3	17	49
10	4	3	3	3	3	16	3	4	4	11	4	3	3	3	4	17	44
11	4	5	1	3	3	16	4	1	1	6	2	2	3	3	2	12	34
12	4	4	1	2	1	12	2	5	4	11	2	2	3	4	4	15	38
13	4	3	1	1	2	11	2	2	3	7	3	3	4	4	3	17	35
14	5	2	1	1	2	11	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17	37
15	4	2	1	2	2	11	4	4	2	10	2	3	3	3	3	14	35
16	5	1	1	2	2	11	2	2	3	7	3	3	3	3	4	16	34
17	4	1	1	2	2	10	2	3	3	8	3	3	2	2	2	12	30
18	5	1	1	2	2	11	2	2	3	7	3	3	2	2	2	12	30
19	4	1	1	2	2	10	2	2	2	6	3	3	3	3	3	15	31
20	4	1	2	2	1	10	3	3	3	9	3	3	3	3	4	16	35
21	2	1	1	2	2	8	2	2	3	7	3	3	3	3	2	14	29
22	4	2	1	1	2	10	2	3	2	7	2	2	2	2	3	11	28
23	3	2	2	2	3	12	3	4	4	11	3	2	2	3	3	13	36
24	4	3	2	1	2	12	2	2	3	7	3	2	2	3	2	12	31
25	2	3	4	2	2	13	3	3	3	9	2	2	2	3	3	12	34
26	3	2	1	2	2	10	3	3	2	8	2	3	2	2	3	12	30
27	2	1	1	2	2	8	3	3	3	9	3	2	2	2	3	12	29
28	2	2	2	1	2	9	2	2	3	7	3	3	4	4	4	18	34
29	2	2	2	3	2	11	2	2	3	7	3	3	2	3	2	13	31
30	2	2	1	2	2	9	2	3	2	7	2	3	3	2	2	12	28
31	2	1	1	2	2	8	2	3	3	8	2	2	3	3	2	12	28
32	2	1	1	2	2	8	2	2	3	7	3	3	2	3	3	14	29
33	2	1	1	2	2	8	2	3	3	8	3	3	2	2	2	12	28
34	2	1	1	2	2	8	2	3	3	8	3	2	2	2	2	11	27
35	4	2	2	3	3	14	2	3	3	8	3	2	2	2	3	12	34
36	3	3	2	2	3	13	2	2	3	7	3	3	3	2	2	13	33
37	4	4	3	3	2	16	2	2	3	7	3	3	2	2	2	12	35
38	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	2	2	2	2	3	11	31
39	3	4	4	4	4	19	3	3	3	9	3	2	2	2	2	11	39
40	4	3	4	3	2	16	2	2	2	6	3	3	3	3	2	14	36
41	4	3	3	2	2	14	4	4	4	12	4	3	3	3	3	16	42
42	5	1	1	1	2	10	2	2	2	6	2	1	1	1	2	7	23
43	5	4	4	4	3	20	3	3	3	9	3	2	2	2	2	11	40
44	4	2	1	1	1	9	2	2	2	6	2	1	1	1	1	6	21

PRODUCTIVIDAD LABORAL											TOTAL
EFICIENCIA						EFICACIA					
PRE14	PRE15	PRE16	PRE17	PRE18	Total	PRE19	PRE20	PRE21	Total		
3	3	3	4	4	17	2	2	2	6	23	
4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	30	
5	5	4	3	3	18	4	3	4	11	29	
6	4	3	3	3	16	4	4	4	12	28	
7	3	3	3	4	17	4	2	2	8	25	
8	3	4	4	3	18	3	2	3	8	26	
9	4	3	3	4	18	3	3	4	10	28	
10	3	3	3	4	17	4	3	4	11	28	
11	3	3	4	4	17	4	4	4	12	29	
12	3	3	2	2	13	3	3	2	8	21	
13	4	4	4	3	18	2	2	2	6	24	
14	2	3	2	3	14	4	3	2	9	23	
15	4	4	3	3	17	3	4	2	9	26	
16	2	2	3	4	15	4	2	2	8	23	
17	4	2	3	2	14	4	4	3	11	25	
18	4	4	2	2	14	3	3	3	9	23	
19	4	3	3	3	17	2	3	4	9	26	
20	2	3	3	3	15	2	2	2	6	21	
21	2	2	3	3	13	3	4	4	11	24	
22	3	2	2	4	13	2	3	2	7	20	
23	2	3	3	2	13	3	2	2	7	20	
24	3	2	2	2	12	3	3	2	8	20	
25	3	3	3	3	14	2	3	2	7	21	
26	3	2	2	3	13	2	3	2	7	20	
27	3	3	2	2	13	2	3	2	7	20	
28	3	3	3	3	15	3	2	2	7	22	
29	3	3	2	2	12	2	3	2	7	19	
30	2	2	2	2	11	3	3	2	8	19	
31	2	2	3	3	13	2	3	3	8	21	
32	2	3	3	2	12	3	3	2	8	20	
33	3	3	3	3	14	2	2	3	7	21	
34	3	3	2	2	12	2	2	2	6	18	
35	2	2	3	3	13	2	2	2	6	19	
36	2	4	4	4	17	3	3	2	8	25	
37	1	2	2	2	9	3	3	2	8	17	
38	3	3	3	2	13	2	2	2	6	19	
39	2	2	1	1	7	1	2	2	5	12	
40	2	2	2	2	10	2	3	3	8	18	
41	2	3	3	3	15	4	3	3	10	25	
42	2	3	3	3	14	2	2	2	6	20	
43	2	2	2	1	8	2	2	2	6	14	
44	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	