



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Actitudes personales y compromiso organizacional en la Institución  
Educativa N° 82664 de Bambamarca

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Cabrera Cerdán, Hilda Ayde (ORCID: 0000-0001-7956-8253)

**ASESOR:**

Dr. Soplapuco Montalvo, Juan Pedro (ORCID: 0000-0003-4631-8877)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**CHICLAYO - PERÚ**

**2020**

**Dedicatoria**

Con el aprecio de siempre para mi familia que en forma permanente me demuestra un alto nivel de afectividad.

Hilda Ayde

### **Agradecimiento**

En el accionar de la vida se debe valorar en forma constante el apoyo que se recibe de la gente que te aprecia, por eso quiero testimoniar mi más sincero y profundo reconocimiento a todos quienes han respaldado este trabajo de investigación.

Hilda Ayde

## **Página del jurado**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, HILDA AYDE CABRERA CERDAN, con DNI N° 27567598, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, declaro que el trabajo académico titulado Actitudes personales y compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca presentado para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración del trabajo académico

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en busca de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determina el procedimiento disciplinario

Chiclayo, 03 de marzo del 2020



HILDA AYDE CABRERA CERDÁN

DNI 27567598

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract... ..	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>19</b>
2.1. Tipo de investigación .....	19
2.2. Operacionalización de variables .....	20
2.3. Población.....	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información, validez.....	22
2.5.Procedimiento .....	22
2.6.Métodos de análisis de datos. ....	23
2.7.Aspectos éticos .....	23
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>24</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>29</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>43</b>
Cuestionario de las actitudes personales.....	43
ficha técnica.....	47
constancia de validación .....	50
Constancia de validación .....	52
registro de confiabilidad.....	53
confiabilidad del instrumento .....	54
Autorización para el desarrollo de la tesis .....	56
Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	567
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	58
Reporte de Turnitin .....	59
Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	60

## Índice de tablas

Tabla 1: Población.....	21
Tabla 2: Dimensión cognitiva .....	24
Tabla 3: Dimensión afectiva .....	24
Tabla 4: Dimensión conductual .....	25
Tabla 5: Compromiso normativo.....	25
Tabla 6: Compromiso de continuidad .....	26
Tabla 7: Compromiso emocional.....	27
Tabla 8: Análisis de resultados .....	27

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio correlacional, con diseño no experimental. Se empleó un grupo representativo de 30 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario constituido por 20 ítems, cuya validez se determinó mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,895 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. La investigación se ha fundamentado en la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato, teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen, teoría de la inteligencia emocional de Goleman y teoría del liderazgo participativo y democrático de Likert. Luego del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que las actitudes personales y el compromiso organizacional tienen implicancia recíproca en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca

**Palabras clave:** Actitudes, personales, compromiso, organizacional

## **Abstract**

The general objective of this research work is to determine the level of relationship between personal attitudes and organizational commitment at the Educational Institution No. 82664 in Bambamarca. The approach to the thesis corresponds to a correlational study, with non-experimental design. A representative group of 30 collaborators who were given a questionnaire consisting of 20 items was employed, the validity of which was determined by expert judgement and reliability through the Cronbach Alpha, around 0.895 establishing a high level of Reliability. The research has been based on Chiavenato's theory of human relations, Meyer and Allen's organizational commitment theory, Goleman's emotional intelligence theory, and Likert's participatory and democratic leadership theory. After the process, we proceeded to analyze, interpret and discuss the results, concluding that personal attitudes and organizational commitment have mutual implications in the Educational Institution No. 82664 of Bambamarca

**Keywords:** Attitudes, personal, engagement, organizational

## **I. INTRODUCCIÓN**

La sociedad mundial se encuentra inevitablemente subordinada a las profundas transformaciones que comprenden otros saberes, en un mundo signado por lo que ha venido en llamarse sociedad del conocimiento, mostrando otras maneras de organización política, cultural, económica, social y educativa, al amparo de la poderosa influencia que ejercen las TIC, apreciándose un ejercicio equívoco de valores y de actitudes personales, escenario en el que los referentes éticos tienden a sufrir variaciones sustantivas, trayendo consigo pugnas y controversias, enervación de la estructura social, generando dificultades en las instituciones y en las familias, en las que suelen ocurrir animadversiones internas, violencia, hechos ante los cuales, la educación necesita responder, en un universo en el que se ha delineado ancestralmente propuestas que han puesto énfasis en espacios asociados al hacer y al conocer (Toro, 2017), dejando de lado aspectos trascendentales en lo que se refiere a la construcción de ciudadanía y a acontecimientos integrados socialmente, en la medida que se necesita aprender a vivir juntos, comprendiendo a los demás, resolviendo inconvenientes y limitaciones, ejercitando el pluralismo, entendimiento recíproco y ecuánime y se encuentre en condiciones de accionar con idoneidad y responsabilidad individual.

El estudio de las actitudes se percibe muy importante para comprender la conducta de los seres humanos, en la perspectiva que se enriquecen en escenarios que asimilan otros saberes, porque los individuos buscan, procesan y responden, no solamente a los datos del contexto, sino que hacen lo propio con aquellos que están relacionados con ellos mismos (Briñol, Falces y Becerra, 2010), los que guardan estrechas vinculaciones con la propia conducta, por consiguiente, el mayor conocimiento de las actitudes coadyuvará a la realización de presentimientos más precisos respecto del comportamiento social de los seres humanos y en torno a sus transformaciones conductuales, lo cual implica que las actitudes repercuten sobre la manera en que piensa y acciona la gente, considerando que constituyen el reflejo de la incorporación de valores y reglas que se presentan en los colectivos a los que se pertenece, los cuales pueden diferenciarse entre sí por las actitudes que asumen en torno a cuestiones precisas y porque además hábitos arraigados se menoscaban, reglas y paradigmas de comportamientos cambian con absoluta celeridad hacia otras interrelaciones que es necesario hacer frente con valores y actitudes personales .

Las actitudes personales se desarrollan en función de la satisfacción de las expectativas, así como en relación al ofrecimiento de una significación en el espacio individual, teniendo en

cuenta las motivaciones, aspiraciones y la pertenencia a un colectivo determinado, por lo mismo, el ser humano realiza el procesamiento de un conglomerado de actitudes en la búsqueda de la resolución de problemas. “Las actitudes de una persona constituyen el reflejo de las creencias, valores y normas de los colectivos a los que se incorpora (Boñón, 2017) y para conservarlas necesita contar con el respaldo de sus pares, los mismos que suelen asumir las mismas creencias respecto de algunos acontecimientos que genera homogeneidad en sus actitudes, las que son asimiladas mediante el ejercicio e interacción con los demás, éstas resultan ser muy complejas y con múltiples aspectos, por eso es que se advierte que ciertos individuos se muestran reacios al cambio, a veces se perciben vulnerables subyugados a la incentivación y a la carga, a favor o en contra, que al fin y al cabo son manifestaciones del comportamiento humano.

No obstante situaciones negativas permiten que las interacciones se manipulen, trayendo consigo que la violencia entre ellos origine un inconveniente de cierto interés alrededor del planeta, al margen de su dogma, o nivel social y económico (Becerra y Mondragón, 2013). Aparentemente se ha soslayado que las personas coexistimos en sociedad, que constituye una parte de la realidad, es por eso que, el entendimiento de la convivencia con los demás es algo indispensable para una vida saludable y sana (Rodríguez, 2013). Las actitudes de la persona se desarrollan en la medida que ella se desempeña, pero siempre subordinada con los demás. Se impulsan en función de la satisfacción de las insuficiencias, aunado al hecho de brindar una significación al contexto personal. Se emplean para lograr propósitos e indemnizar varias finalidades. Existen energías concluyentes que inciden en la gestión, precisamente de las actitudes (Marcos, 2008). En instancias, que los seres humanos se relacionan con los demás o por el contrario rechazan la relación se acercan o huyen de la entidad social, se muestran interesados por algo o manifiestan desinterés, se implican o desechan determinados proyectos profesionales, personales o humanitarios; lo que hacen es pronunciarse en una dirección u otra, influidos por la apreciación que se tiene de esas realidades como positiva o negativas desde alguna perspectiva; es decir cuando se percibe que una de esos escenarios es favorable se asume una actitud positiva y cuando resulta lo contrario se adopta una actitud negativa.

En este contexto, se denota que las actitudes son valoraciones afectivas que pertenecen al espacio de los sentimientos, percibiendo los escenarios como desfavorables para la convivencia humana (Escámez y Ortega, 1986 citados por Borrella, 2013), en tal

sentido, a través de las actitudes cada persona expresa una manera de entender y determinar su punto de vista frente a los sujetos, las entidades, las situaciones y las cosas con las que establece vinculaciones, las cuales son asimiladas para ofrecer una respuesta sólida y de una manera positiva o negativa ante una realidad social.

Las actitudes comprenden sociedades entre entes conductuales y valoraciones de esos entes y asimismo “pueden ser conceptuadas como apreciaciones de diferentes entidades que se encuentran acopiadas en el memoria (Baron y Byrne, 1994). Pueden ser concebidas, tanto como instancias sociales y como instancias cognoscitivas, las cuales asocian la cognición personal con la intervención ante la sociedad, no resulta asombroso que para varios expertos el entendimiento de las actitudes, en qué medida se constituyen y en qué medida operan constituya el inconveniente fundamental de la psicología social (Sabini, 1992). Constituyen un elemento de los caracteres tácitos de los seres humanos, lo cual conlleva que surja alguna implicancia en ciertas acciones que se realicen, teniendo en cuenta que se encuentran configuradas en nuestra forma de sentir, pensar y actuar, por tanto el personal docente y no docente de la IE N° 82664 de Bambamarca fortalecen las actitudes de modo inconsciente como resultado de la expresión reiterada de realidades relacionadas con la vida diaria. Las actitudes hacia el compromiso organizacional están asociadas a intereses y motivaciones, que los trabajadores conciben y gestionan para comprender el entorno, aproximarse a él, con atisbo reflexivo, problematizados originando distintas apreciaciones (Romero y Utrilla, 2014)

Las personas se desarrollan en una comunidad muy incierta y si no se pone cuidado en el desarrollo de las actitudes personales, si se deja al libre albedrío el control de nuestras predisposiciones, expeditamente la tendencia primigenia de supervivencia estructura la manera de vincularse con la realidad. Es que, definitivamente, las actitudes ocupan un lugar extraordinario en la psiquis del ser humano, se relacionan de manera sobresaliente con ciertos elementos, tales como las apreciaciones, comportamientos, estados emocionales, afectivos y valóricos.

Las actitudes operacionan al amparo de un perfil de la situación, una vez agregadas gestionan el comportamiento humano. Son el resultado de la socialización en la que se involucra el hombre. Son asimiladas socialmente y determinan las respuestas del individuo

hacia ciertos fenómenos. Entonces, las actitudes presumen la asociación en los seres humanos de ciertos estereotipos que conceptúan el escenario de cada sociedad, parámetros transferidos en los procesos de socialización.

En el Perú, no sólo existe una práctica precaria de valores, sino un desarrollo anacrónico de las actitudes personales, considerando que las actitudes valóricas o virtudes son soslayadas por los ciudadanos en determinado periodo y luego necesitan recuperarlas en otro. Por tanto, el perfeccionamiento de las actitudes personales no está vinculado, sencillamente, a la obtención de reglas de carácter social o cultural, menos a las particularidades de cada ser humano, sino a un proceso de abstracción, comprensión, empatía, toma de decisiones y resolución de problemas, porque forman parte de la propia vida, del comportamiento de la persona, las mismas que son aprendidas y se adquieren en el devenir de las interacciones sociales (Ortego, López y Álvarez, 2016), al ser aprendidas son susceptibles de modificación, lo cual no significa que todas las actitudes se modifiquen. En este marco fomentar buenas actitudes, tanto en los servidores como en los que los emplean se constituyen en el eje del éxito de los profesionales como para la propia organización.

La gestión de las facultades y fortalezas de los trabajadores, quienes, al fin y al cabo se convierten en el punto central de las actitudes laborales necesitan ejercer sus tareas en un clima favorable y un ecosistema sin resistencias. En instancias que los trabajadores se encuentran motivados asumen una predisposición favorable con el contexto de trabajo que contribuye a poseer un escenario cordial dando acceso a la gestión eficaz de las tareas a desarrollar en la vida cotidiana (Marcos, 2013, citado por Forero, 2014). Asumir una actitud favorable en la tarea realizada en la institución educativa N° 82664 de Bambamarca constituye, sin duda, un compromiso con la entidad y contribuye de alguna manera a construir y preservar un espacio laboral positivo. La actitud necesita promover la innovación, la toma de iniciativa, el despliegue individual, el trabajo cooperativo, la vertiginosa transferencia de datos y la competencia de acomodación (González, 2001, citado por Forero, 2014).

Las personas reaccionan ante su ecosistema realizando valoraciones. Quieren y protegen a sus seres queridos y batallan por conservar valores positivos de sí mismos y de los seres humanos que se encuentran a su alrededor. Aprecian lo sugestivo de los otros, asimismo valúan y optan por determinados líderes, toman decisiones respecto a la inversión

de sus fondos dinerarios y planean el futuro que aspiran. Crean las instituciones como instrumentos para el desarrollo individual, la generación de bienes, entonces los seres humanos son los facultados para hacer en la institución, por lo mismo, los individuos pasan mayoritariamente desempeñando tareas, de modo que la entidad podría impactar notablemente en la vida cotidiana de los sujetos y en consecuencia anhelarían permanecer con la gente que está más subordinada a la actividad de la organización (Chiavenato, 1986, citado por Blanco y Castro, 2011).

Las entidades como los seres humanos poseen objetivos por lograr, toda institución tiene un propósito para la que fue creada, el cual está subordinado a lo que hagan o dejen de hacer sus integrantes. Si el trabajador se identifica, reconociendo sus valores y desempeñándose en forma idónea en el marco del cumplimiento con las labores, se genera una reciprocidad de esfuerzos, en las cuales se percibe el compromiso organizacional de los trabajadores hacia la institución. La relación entre la persona y la institución no necesariamente es una interacción satisfactoria, en muchas circunstancias podría convertirse hasta en beligerante, en la medida que si no existe compatibilidad, la entidad genera en las personas un estado de frustración, fracaso y escasa perspectiva de estabilidad (Chiavenato, 1986).

“El compromiso organizacional es considerado como una predisposición hacia la tarea que se lleva a cabo en el proceso socializador, que a su vez se convierte en el intermediario, por el que los trabajadores asimilan los prototipos de conducta al interior de la institución” (Claire, 2003; Zavaleta, 2005). Se considera el compromiso como un dispositivo que genera conductas sólidas que facilitan el desempeño de los individuos, identificados con la actividad que prefirieron para alcanzar sus objetivos. Asimismo, el compromiso es entendido como la generalidad de situaciones normativas para accionar en un derrotero que se entrelaza con los intereses de la institución (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998). Las instituciones están modificando su idea hacia el empleado y lo que éste puede aportar a la organización, en la medida que se perciba ayudado y respaldado o comprometido con la institución.

Es más se percibe que la tarea se ha generalizado y se ha tornado muy inconstante, en tal sentido es paulatinamente más complicado para las entidades y más específicamente para quienes se encuentran encargados de la gestión de recursos humanos desarrollar ciertas

estrategias que encaminen al logro de los propósitos establecidos (Fernández, 2017). Actualmente se pone énfasis en el bienestar de los trabajadores, a la interna o fuera de la empresa, por lo que, el reto importante para la gerencia de recursos humanos será el diseño de dispositivos, por los cuales les permita sentirse comprometidos con la organización.

Entonces, se aprecia que, especialmente, a partir de los últimos años del siglo anterior, las entidades están sufriendo transformaciones en cuanto a sus conceptos relacionados con el empleado y el valor agregado de este para la institución, en la medida que se perciba ayudado, incorporado, protegido o involucrado con la entidad. Es más se observa que las labores se han vuelto globales y muy inconstantes, por eso se torna complicado para las instituciones y más específicamente para los seres humanos responsables del manejo del capital humano desarrollar estrategias o proyectos que encaucen al logro de los propósitos preestablecidos (Fernández, 2017). En consecuencia, las instituciones se han percatado que un empleado que se encuentra a gusto con el mismo y por consiguiente asume que la entidad lo valora, gestionará sus labores con mejores actitudes.

Antiguamente se trataba a los empleados como simple instrumento para lograr los propósitos determinados por la entidad, sin considerar que esas formas podría perjudicar al servidor, no obstante, en la actualidad esa concepción ha variado sustantivamente y conforme transcurre el tiempo se pone más énfasis en el bienestar de la persona en su condición de trabajador. Por tanto, el reto importante para la gestión de los recursos humanos estará relacionado con el empleo de estrategias que apoyen a los empleados a experimentar estados de ánimo agradables y a sentirse comprometidos con la dependencia y sus propósitos, para conseguir ventajas que perduren en el tiempo (Fernández, 2017). Es de vital preponderancia analizar el deber que asumen los empleados respecto a la entidad donde laboran y por qué estos permanecen laborando en la dependencia. El compromiso es una enorme y profunda relación que los seres humanos tienen respecto de la entidad donde ejercen sus labores, que constituye el resultado de un anhelo primigenio de transitar hacia las expectativas que la empresa tiene de cada uno de sus empleados, lo que favorece a la institución a lograr sus objetivos y resultar un entidad que siempre obtiene éxitos (Ramón (2009).

El deber que se asume con la organización constituye el nivel por el cual el trabajador se compenetra con la institución en específico y los objetivos de esta y por tanto anhela

conservar su relación con ella. La participación activa en la tarea implica, entonces, fomentar la identificación y el compromiso con una labor en particular (Robbins, 2009 citado por Marino, 2017). La relevancia actual de las personas en el contexto de sus labores constituye el corolario de variadas tendencias que se han dado desde otrora, las mismas que planteaban una visión distinta del ser humano en el escenario laboral. A partir de lo cual sobreviene la predisposición de ciertos expertos respecto al estudio de las actitudes de los empleados que determinan su conducta al interior de la institución. Estas actitudes se relacionan con el bienestar en las labores, la intervención en la tarea y el deber con la entidad (Rico y Rodríguez, 1998, citado por Marino, 2017). En esta línea se ha percibido que se presenta una alta vinculación entre la satisfacción en general con el trabajo, con la responsabilidad afectiva, con el sentido de pertenencia, por tanto resulta necesario generar un aporte que permita determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca.

Seguidamente se presentan algunos estudios que con anterioridad se han realizado sobre el tema, así España (2008) trabajó un estudio relacionado con el conocimiento, actitudes, creencias y valores en los argumentos sobre un tema socio científico relacionado con los alimentos, en la Universidad de Málaga, quien concluyó en el sentido que: Los valores y las predisposiciones son la respuesta a la enlace entre la voluntad, el sentimiento y la razón, en cuyo contexto las emociones juegan un papel central en la configuración de decisiones que involucra aspectos morales y la afectividad (Sanmartí y Tary, 1999, Sadler, 2004). Los sentimientos cumplen el papel de encaminarnos por la ruta apropiada y nos conducen al derrotero adecuado en un escenario de toma de determinaciones (Damasio, 1996).

Por su parte, Ruiz de Alba (2013) realizó un estudio en la Universidad de Málaga relacionado con el compromiso organizacional, asumiendo que para que se produzca el compromiso de los trabajadores con la entidad es un imperativo que los directivos ejerciten la justicia, permitiendo que el empleado aprecie que recibe un trato justo y es recompensado por el esfuerzo y trabajo que ofrece, recibiendo información pertinente con el establecimiento de reglas claras, tratando de evitar el escarnio y los agravios, en cuyo contexto es preciso potenciar la comunicación interna, por la cual el empleado se percate que los directivos se preocupan por sus necesidades y que al potenciarse se incrementa el nivel de compromiso, por tanto la actitud de los directivos juega un rol protagónico en el

impacto positivo en los niveles de compromiso de los empleados, los cuales traen consigo el progreso de la organización. El compromiso a ninguno le sobreviene indolente y que subsista acciones consensuadas sobre el acontecimiento de que la carencia de responsabilidad es desventajoso para las entidades. Es muy relevante comprender que el rol que protagoniza la práctica de valores en el momento de entrelazarlos con la figura del compromiso del ser humano. Los valores son los que fortalecen la interacción con las próximas predisposiciones y conductas de las personas. Los directivos deben comprender las diferentes clases de compromiso que pueden presentarse en sus trabajadores y los efectos sobre las distintas motivaciones y lazos que origina, que naturalmente tendrá disímil impacto respecto de los resultados de la institución (p.79).

Sobre el tema, Sum (2015), en su estudio científico denominado Motivación y desempeño laboral realizado con el personal administrativo de una empresa Quetzaltenango, presentado ante la Universidad Rafael Landívar asumió que: La motivación constituye un asunto de gran relevancia para las instituciones, si se opera de mejor manera puede apoyar a que los empleados tengan una mejor productividad es fundamental para el desenvolvimiento de los trabajadores y así conseguir inmejorables resultados. La motivación resulta de gran importancia si se quiere tener un mejor desenvolvimiento de los operadores, porque es ella la que conduce a que la persona accione de alguna forma en la institución se pretende conseguir los propósitos determinados y el cumplimiento de las metas (p.11). El desempeño de los trabajadores se manifiesta en las acciones que ellos efectivizan en su respectivo escenario de desempeño, dependiendo, a su vez, de la manera que los empleados de una entidad estén motivados. Asimismo, la motivación contribuye a la descripción del comportamiento de los servidores en el desempeño de la tarea. La persona requiere de distintas maneras para obtener un mejor provecho y alcance sus propósitos y metas (p.11).

En el plano nacional y local, Moreno (2018) realizó un trabajo de investigación asociado con las actitudes y la resistencia al cambio organizacional asumió que: Las actitudes son las evaluaciones que realiza cada individuo sobre el objeto de la actitud, pudiendo ser esta sobre personas, ideas o cosas; estas evaluaciones a su vez, pueden ser en grado positivo, negativo o neutro. (p.23). Las actitudes se forman en base a las experiencias que el sujeto ha tenido con otras personas u objetos desde etapas tempranas, así como en las

diferentes etapas de vida, están basadas en el aprendizaje; asimismo, los grupos de referencia proporcionan al sujeto criterios mediante los cuales va formando sus actitudes y comportamientos (Moreno, 2018).

A su vez, Máynez (2016) desarrolló un estudio relacionado con la cultura y compromiso afectivo, concluyendo en el siguiente sentido: La cultura colectiva y la obligación no solamente sobresalen como elementos importantes en el espacio de la conducta de la organización, en particular, en la tentativa de entender el entorno de las entidades y las maneras en que se gestionan (p.2). La obligación es un elemento significativo para comprender la conducta de los trabajadores, constituye una situación en la que una persona se identifica con la institución. Los trabajadores necesitan asumir compromiso responsable y serio con la entidad, en la que comparten valores y no deben escatimar esfuerzo alguno en relación al alcance de los propósitos organizacionales. Los seres humanos llegan a identificarse con ciertas instituciones con las que establecen muchos vínculos y doblan esfuerzos para alcanzar los objetivos, puesto que de esta forma accionan en sintonía con sus propias actitudes (Allen y Meyer, 1996). El compromiso afectivo resalta como se destaca como anhelado en las instituciones, toda vez que, el servidor permanece en ella, porque así lo quiere; este tipo de compromiso se pone de manifiesto en instancias que el empleado, en concordancia con su experticia en la entidad cubre sus expectativas y logra satisfacer sus necesidades más elementales.

De la misma manera, De la Puente (2017) desarrollo una investigación asociada con el compromiso organizacional y motivación de logro, quien asume que, “uno de los aspectos más relevantes en las instituciones es el compromiso organizacional, puesto que contribuye a la mejora, logro de objetivos y responsabilidad del trabajador en la entidad (p.12). Un servidor se compromete cuando la organización está en la capacidad de ofrecer condiciones apropiadas para el desarrollo de las tareas encomendadas, no obstante, existen algunas entidades que no han logrado internalizar el mensaje de las sociedad actual y continúan con sus ideas retrógradas originando incomodidad entre sus servidores (De la Puente, 2017). Los empleados que no se encuentran comprometidos con la institución inciden en comportamientos de alejamiento y realizan actividades relacionadas, incluso, con el abandono de la entidad.

Los trabajos de investigación antedichos han coadyuvado a la realización de esta contribución al conocimiento, toda vez, que a partir de las cuales se han delineado los mecanismos inherentes al nivel de incidencia que existe entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca. Es por eso que es imprescindible también presentar los estudios que respaldan esta investigación, así la Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato (1992) fundamenta el presente trabajo de investigación, quien considera que en las entidades, las personas intervienen en diferentes grupos sociales y permanecen en constantes interrelaciones. Esta teoría estudió a profundidad esa interacción. Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada en el comportamiento con quienes interactúa, pero al mismo tiempo se siente influenciada por los demás. Cada ser humano trata de ajustarse a otros colectivos definidos, pretendiendo ser comprendido y aceptado. Es fundamentalmente que al interior de la institución emergen las ocasiones de las relaciones interpersonales, en cuyo contexto, un adecuado entendimiento contribuye al surgimiento de un ambiente en el que cada persona es motivada a manifestarse con libertad. Por tanto deben predominar las relaciones interpersonales de un modo efectivo para generar y mantener un espacio que permita lograr los objetivos y metas. La redención de la fortaleza humana a través de la motivación se subordina mucho a la subsistencia de condiciones de un ambiente apropiado de la institución, por eso es que la autoridad necesita identificar las necesidades de las personas para entender de mejor manera la conducta de los trabajadores y emplear la motivación como instrumento para fortalecer la calidad de vida dentro de la entidad (López, 1992).

En efecto se aprecia que la sociedad experimenta cambios importantes, los cuales inciden en el desarrollo humano, en las formas de vida de los seres humanos, en las interrelaciones que ocurren al interior de las organizaciones. Es más, las tecnologías de la información y la comunicación están permitiendo que el espacio esté cerca y los individuos lejos, no obstante interactúan en tiempo real (Bigum y Kenway, 1999). Esta dinámica demanda considerar a la persona y el potencial que ostenta entendiéndolo en una direccionalidad integral, teniendo en cuenta los aspectos intelectual, afectivo y social, admitiéndolo como un ser activo que puede evolucionar y cambiar el entorno en el que vive. Respecto a lo referido Senge (1999) expresa que las instituciones necesitan planear el desarrollo de la persona teniendo en cuenta la óptica motivacional y considerando que es un prototipo actual, incentivando la edificación de condiciones primordiales para configuración

del binomio entidad-empleado, así como la alternativa de involucrarse en el proceso productivo con gran efectividad. Esta inquietud ha sido acopiada por quienes ocupan cargos en la vida pública y privada del país, por quienes a lo largo del devenir histórico han observado la necesidad de las instituciones ofrezcan un escenario que fomente el desarrollo de interrelaciones favorables entre los empleados, así como una atmósfera laboral agradable para el ejercicio de las funciones (Vásquez, 2018). Es fundamental que los trabajadores de la Institución Educativa 82664 de Bambamarca interactúen positivamente, en un espacio laboral favorable para el ejercicio de sus funciones.

El aporte de la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) ha servido como sostén del presente trabajo de investigación, quienes al respecto han identificado hasta tres componentes, precisamente del compromiso organizacional: El compromiso de afectividad, de permanencia y el normativo. El primero de los cuales está asociado con el afecto emocional, la identidad e implicancia ante la institución; el otro pone énfasis en el coste que implicaría para la persona alejarse de la entidad y el tercero está relacionado con el sentimiento de exigencia por parte de la persona de mantenerse en la organización (Blanco y Castro, 2011). La asociación entre individuo e institución no necesariamente constituye una interacción favorable, varias veces se convierte en una relación controversial (Argyris, 1968), trata de manifestar el inconveniente entre los propósitos que las entidades buscan y los planes personalistas de los trabajadores, generando en ellos un sentimiento de revés, fracaso, pugna y, naturalmente, reduce la perspectiva de permanencia. Para Meyer y Allen (1997) el compromiso con la institución está asociado a un estado psicológico, así como a una peculiaridad de las interrelaciones de los trabajadores con la institución y tiene implicancias en la toma de decisiones respecto a si proseguir o no siendo integrantes de la entidad (Blanco y Castro, 2011). Es posible que los seres humanos perciban que se sienten conminados a proseguir su relación con la entidad, cuando se dé cuenta del riesgo que entrañaría el alejamiento de la institución, cuando se percate de las escasas posibilidades que existen de encontrar otro trabajo, de tal manera que ante esto, el ser humano necesita expresar un alto índice de compromiso de permanencia en la institución (Meyer y Allen, 1981, citados por Hurtado, 2017).

Esta teoría trata de comprender hasta dos vertientes, la primera está relacionada con la demanda moral puesta de manifiesto en el trabajador, de recompensar con honestidad algunos beneficios que ha ofrecido la institución. La otra vertiente está asociada con una

peculiaridad individual del trabajador, en la medida que asimila los elementos del proceso de socialización que lo conducen a accionar de manera responsable ante las responsabilidades asumidas, por lo que ante un compromiso normativo, el trabajador manifiesta dos modos de respuestas, un comportamiento leal y otra de responsabilidad (Meyer y Allen, 1981, citados por Hurtado, 2017). Por tanto, el comportamiento del trabajador necesita desarrollarse en función de los componentes afectivo, normativo y de permanencia en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca.

Asimismo, la teoría de la inteligencia emocional de Goleman fundamenta la presente investigación en la medida que: este experto afirma que la inteligencia emocional es la capacidad para reconocer las emociones propias, identificar un sentimiento, en tanto ocurra; conducir las emociones, tratando de adecuarlas a las circunstancias; gestionar la propia motivación, reorientándola al servicio de un propósito, incluso reconociendo, la de los otros. Las personas con inteligencia emocional desarrollada actúan socialmente mostrando una gran capacidad de compromiso (Goleman, 1995). Para conocer la inteligencia de una persona no sólo son necesarios los reconocimientos y grados académicos, ya que seres humanos con extraordinarias calificaciones académicas, presentan muchas veces dificultades para interactuar con otros individuos o para conducir otras dimensiones de su subsistencia. La inteligencia emocional constituye la facultad para identificar los sentimientos personales y de los demás. Es la actitud de estimularse y desarrollar relaciones sanas con otras personas. Es una serie de actitudes y competencias que condiciona el comportamiento de la persona, sus maneras cómo reacciona o su estado mental (Goleman, 1998, citado por Granda, 2018). Al respecto Tobar (2012) afirma, por ejemplo, que lo que particulariza a los seres humanos que logran una mayor satisfacción en el trabajo so significa que tengan un coeficiente intelectual elevado, sino el dominio de una cadena de habilidades blandas, como la gestión del control de las emociones, la motivación, el ponerse en el lugar del otro, la capacidad de edificar y mantener interacciones de calidad con los que se encuentran a su alrededor. Todas estas particularidades conforman la concepción de inteligencia emocional (p. 60). Un estado emocional constituye una capacidad que se ha adquirido sobre la base de la inteligencia emocional que trae consigo un desempeño de la tarea de nivel destacado. Las emociones son, esencialmente impulsos que nos conducen a accionar. La emoción es la alteración o perturbación de la mente, en cuyo contexto, a partir de las cuales, la inteligencia emocional es la facultad de identificar sentimientos propios y

ajenos y la habilidad para gestionarlos (Goleman, 1995 citado por Saénz-López y De las Heras).

Del mismo modo, la teoría del liderazgo participativo y democrático de Likert refuerza el presente trabajo de investigación, en el sentido que, la organización debe relacionar un conglomerado de acciones conducentes al mejoramiento de los procesos que desarrollan los trabajadores de la entidad. El liderazgo está relacionado con la tarea transformadora, debido a que se restringe a laborar en los escenarios subsistentes y con objetivos establecidos, sino va en búsqueda de irlas transformando con la finalidad de que se fortalezcan las prácticas en la institución (Leithwood, 2009). El ejercicio de las autoridades y de los trabajadores de la organización se debe realizar asumiendo el liderazgo participativo y democrático, fundamentalmente centrado en el esfuerzo de determinar una dirección con un futuro deseado, expectativas y metas del grupo, potenciar a los trabajadores y volver a diseñar la institución Bajo la perspectiva del liderazgo participativo y democrático, un aspecto relevante está relacionado con los sujetos que laboran en la organización, cuya interrelación se establece con el reconocimiento de intervención de todos los trabajadores de la organización en el proceso de gestión. Lo que se trata es de advertirlos, no como componentes pasivos que necesitan ser administrados o manejados, sino como seres humanos, como individualidades que gozan de autonomía. Desde esta óptica, su responsabilidad, certeza y colaboración son fundamentales en la perspectiva que la gestión se desarrolle exitosamente. Entonces, involucra una gama de tareas desarrolladas por los miembros de la organización (Loera, 2006).

En este escenario, las actitudes personales constituyen una de las variables del presente trabajo de investigación, en cuya línea, la actitud es la forma de accionar de un individuo, es decir, la conducta que utiliza una persona para hacer las cosas. Las actitudes son la manera en que se percibe y enfrenta la propia vida. La actitud permite responder emocional y mentalmente a las vicisitudes de la vida. (Jeffress, 1962). Las actitudes comprenden componentes importantes como la cognición, es decir, lo que un ser humano sabe en torno al objeto principal de la actitud; la emoción, que un individuo siente hacia el objeto y una tendencia a la acción, que implica estar preparado para dar respuesta al objeto fundamental (Roby, 2013). La actitud es una predisposición a dar respuesta de una forma sólida, propicia o desfavorable sobre el objeto dado (Fishbein y Ajzen, 1975). Las actitudes personales, no son sino, aquellas tendencias constantes o maneras frecuentes de razonar,

apreciar y proceder en armonía con nuestras valoraciones; son por consiguiente, resultado de nuestros principios o dogmas más incólumes y pensados de que, efectivamente existe algo que vale la pena y que por lo tanto le procura direccionalidad y contenido a nuestra propia existencia. Son el medio esencial, a través del cual gestionamos y consolidamos nuestros comportamientos e interacciones con la sociedad en la que coexistimos.

En este contexto, la dimensión cognitiva de las actitudes personales se encuentra comprendida en el marco del presente trabajo de investigación, la cual está conformada por las apreciaciones, los dogmas, las opiniones que una persona asume sobre el objeto de la actitud (Navas, 2011, citado por Conde y Lafora, 2014). Los elementos cognoscitivos contienen el patrimonio de fenómenos, puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas, esencialmente de tipo valorativo sobre el objeto de la actitud. Lo cognitivo referencia las estructuras cerebrales que poseen los objetos, incluye procesos de percepción, así como de carácter neuronal hasta cognoscitivos más complicados. Es el conocimiento y el pensar de la actitud

A su vez, la dimensión afectiva de las actitudes personales se enmarca en el proceso de la presente investigación, en cuyo caso, lo afectivo se vincula con el apego, aprecio, amistad, que intervienen en la manera cómo está siendo visto el objeto de la actitud, están custodiados de expresiones buenas o malas y se movilizan motivadas por la presencia del objeto y situación. Los componentes de esta naturaleza garantizan o refutan los cimientos de nuestros dogmas, evidenciados en afectos valorativos y distinciones, momentos anímicos y las emociones que se ponen de manifiesto ante el objeto de la actitud. Esta dimensión atañe a los sentimientos propicios o desfavorables que advierte el ser humano respecto del objeto de actitud (Navas, 2011, citado por Conde y Lafora, 2014).

A este tenor, la dimensión conductual constituye otra de las cuales de las actitudes personales, la que está vinculada con aquella predisposición a accionar de modo correcto o incorrecto aun cuando la fuerza relacionada con comportamiento y actitud resulta mostrarse de manera indirecta, toda vez que existen otros elementos que participan y por lo tanto nos toda tendencia ocasiona el accionar pertinente. Los dispositivos de naturaleza conativa revelan las certezas del accionar contrario o no en relación a una realidad de la actitud. Es preciso señalar que esta dimensión es muy relevante en el tratado de las actitudes que contiene, por su parte, el hecho de considerar las tendencias de comportamiento y no

solamente aquellos propiamente manifiestos. En este orden de ideas, lo conductual constituye la predisposición a anteponerse a contextos, seres humanos o convicciones de alguna forma. Es el accionar de la actitud.

En este escenario, el compromiso organizacional, el cual ha sido asociado con el involucramiento con la organización (Mowday, Steers y Porter, 1979), constituye una de las variables del presente trabajo de investigación (Tena y Villanueva, 2010) conceptualizaron el compromiso que se asume ante la institución como el ímpetu de la intervención de un trabajador y su grado de identificación con la entidad, participando y aceptando los objetivos y la práctica de valores, con predisposición a desplegar esfuerzo alguno en provecho de la entidad y el anhelo de formar parte de ella (p.121). Chiavenato (1986) realiza una descripción respecto del compromiso con la entidad que deben asumir los empleados, porque son los que tienen generar los activos de la institución, por eso es que los seres humanos pasan la mayor parte realizando sus tareas y con ello permitir que la dependencia logre impactar de manera considerable en la vida de los integrantes. (p. 35).

El compromiso con la institución resulta muy relevante para que los seres humanos, a través de la identidad y la responsabilidad logren experimentar a la entidad como suya y sean fieles al comprometerse (Pons y Ramos, 2010, citado por Chirinos y Vela, 2017). El compromiso con la organización ocurre cuando la gente empieza el compromiso al interior de la entidad, es decir desde el contexto interno (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010).

En esta línea, el compromiso afectivo es una dimensión del compromiso organizacional: Es el vínculo emocional que el ser humano asume respecto de la entidad, la cual se encuentra asociada a la satisfacción de insuficiencias y expectativas del trabajador (Meyer y Allen, 1991, citados por Rivera, 2010). Estos expertos tuvieron como sustento los trabajos realizados por Mowday, Porter y Steers para determinar hasta cuatro niveles: particularidades individuales: edad, sexo, educación. Peculiaridades orgánicas: relación trabajador/empleador, el puesto, el estatus del puesto. Particularidades relacionadas a las labores: el ser capaz en la adopción de determinaciones y manifestar valores y experiencias laborales (De la Puente, 2017).

Chiavenato (2004) expresa que este componente posibilita estabilidad en el ser humano y potencia seguridad entre servidor y empleador, a través de un vínculo con la institución, en cuyo contexto se trata de la confianza por contexto asociada al temor y

solamente funciona en instancias que estén claras las consecuencias de retirarse; confianza por conocimiento, la misma que surge tras un largo intervalo de tiempo de observación cuando se está en condiciones de predecir y comprender el comportamiento de los demás y confianza por identidad, que se origina a partir del lazo de carácter emocional que comparten las personas (p.137).

Del mismo modo, el compromiso de continuidad constituye otra de las dimensiones del compromiso organizacional: Es un estado de subordinación a las expectativas del trabajador, siendo la convivencia el eje fundamental y el costo pecuniario que implica continuar en la institución o prescindir de ella asumiendo las consecuencias de esta toma de decisiones (Rivera, 2010).

Igualmente, el compromiso normativo constituye otra de las dimensiones del compromiso organizacional, al respecto: Meyer y Allen, 1991, citados pro Rivera, 2010) indican que la adherencia de los trabajadores con su institución surge cuando se observa en compromiso con ella por otorgarle una ocasión o retribución (p.21). De acuerdo a Rivera (2010), el compromiso normativo constituye aquel encargo moral y natural que los seres humanos desarrollan en mérito a sus dogmas y sentimientos que asumen ante la entidad de manera recíproca por lo que representa para ellos, el no hacerlo origina un estado de culpabilidad en el servidor (p.18).

Por su parte, el compromiso emocional constituye otra de las dimensiones del compromiso organizacional en el escenario de la presente investigación: Mowday, Steer y Portes, 1979) (cit. en Juaneda y González) lo conceptúan como la motivación de la identidad de una persona con la institución. Teóricamente se caracteriza, teniendo en cuenta una gran persuasión y aprobación de los propósitos y valores de la institución; predisposición hacia la realización de un inmenso despliegue que sea provechoso para la entidad y el deseo fuerte de presencia como integrante de la institución (Fernández, 2017).Meyer y Allen (1991; citado por Rodríguez et al., 2004), argumentaron que el compromiso de carácter emocional surge en la medida que subsiste un consentimiento para valorar un puesto de trabajo que hay en la institución, puesto que es provechoso y experimenta satisfacción de ser integrante de la dependencia, debido a que cumple con sus aspiraciones (Fuentes, 2018). Asimismo, Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) señalaron sobre el compromiso emocional que es un sentimiento que el trabajador asume respecto a la institución en la que labora, por lo que se identifica con ella a través de la intervención en las diferentes acciones compartidas.

A estas alturas de la investigación es pertinente presentar el **problema de investigación** que fue formulado de la siguiente manera ¿cuál es el nivel de relación que existe entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la institución Educativa N° 82664 de Bambamarca?

El presente estudio se justifica en la necesidad de determinar la relación que existe entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la IE N° 82644, para el caso se ha empleado metodologías, procesos, herramientas, técnicas, los mismos que han contribuido a la demostración de la confiabilidad y validez del trabajo de investigación, su relevancia está muy relacionada, en la medida que a través de esta investigación se detalla el comportamiento de las variables, asimismo es importante, porque permite reconocer con más seriedad el desarrollo de las actitudes personales y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca,

En tal sentido, la **hipótesis** fue formulada de la siguiente manera:  $H_1$ : Existe relación significativa entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la institución Educativa N° 82664 de Bambamarca.  $H_0$ : No existe relación entre significativa entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la institución Educativa N° 82664 de Bambamarca

Habiendo argumentado las razones por las que se hace este trabajo y por la existencia de una problemática es importante presentar los objetivos que permitirán estudiar el problema, analizarlo para posteriormente se puedan encontrar soluciones, de acuerdo a ello se plantea como **objetivo general** determinar el nivel de relación que existe entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la institución Educativa N° 82664 de Bambamarca; mientras que los **objetivos específicos** fueron planteados de la siguiente forma: Identificar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en la institución Educativa N° 82664 de Bambamarca. Establecer el grado de desarrollo del compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca. Analizar el nivel de relación que existe entre las habilidades sociales y el compromiso organizacional en la institución Educativa N° 82664 de Bambamarca.

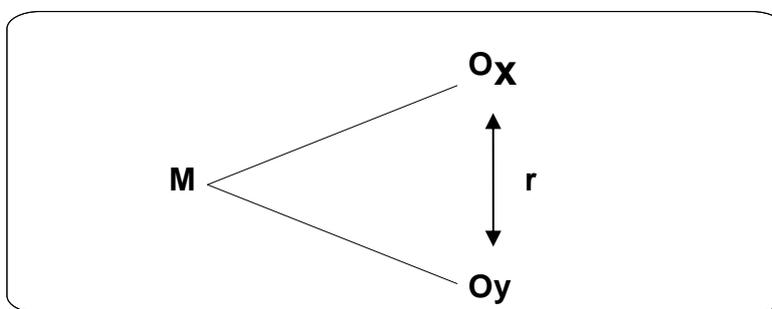
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de investigación

Fue de carácter correlacional, el cual estuvo orientado a determinar el nivel de relación que existe entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca

#### Diseño de investigación

Atendiendo a la naturaleza del estudio, el diseño de investigación es de tipo no experimental, tal como se detalla en el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

R: Relación entre las variables

### 2.2. Variables

#### Variable 1: Actitudes personales

Predisposiciones del sentir, actuar, pensar que ejerce influencia en la respuesta de la persona (Allport, 1935, en Martín-Baró, 1988)

#### Variable 2: Compromiso organizacional

Escenario psicológico mediante cual un trabajador se siente parte de la organización” (Fernández, 2017).

### 2.3. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Actitudes personales	Cognitiva	Reconocimiento de las valoraciones Interacciones y comportamientos con el entorno Puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Afectiva	Expresión de sentimientos de agrado o desagrado hacia la situación. Predisposición de aprecio, amistad, sinceridad, tolerancia y generosidad. Afectos valorativos y distinciones, Empatía y asertividad		
	Conductual	Predisposición hacia la acción correcta o incorrecta Empoderamiento de la misma actitud, tanto dentro como fuera de la entidad Comunicación eficaz		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Compromiso organizacional	Compromiso normativo	Ejercicio de funciones en basa a la obligación moral Cumplimiento de horario de labores Accionar responsable y ético Mejoras laborales y beneficios	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Compromiso de continuidad	Permanencia en la institución Antigüedad laboral Reflexión y análisis y analiza sobre volver a empezar en un nueva organización		
	Compromiso emocional	Identidad con la organización Convicción de los objetivos y valores de la organización Valoración del puesto de trabajo		

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

## 2.4. Población

La población está constituida por un total de trabajadores de la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca, tal como se aprecia en la tabla 1

**Tabla 1: Población**

Grupo de estudio				Total	
Hombres		Mujeres		Hombres	Mujeres
F	%	F	%	F	%
19	63,33	11	36,67	30	100

Fuente: CAP de la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información, validez y confiabilidad**

### **Técnicas e instrumentos**

Para los efectos de acopio de información se ha utilizado la técnica de fichaje direccionada a acumular datos de índole teórica, con los que se ha encauzado el trabajo de investigación, en cuyo contexto se empleó, las fichas bibliográficas, en las que se apuntó los datos útiles de los argumentos desarrollados, así como también se utilizó las fichas textuales, las mismas que se manejaron para implementar la transcripción de un párrafo del texto que ha sido materia de análisis para el correcto procedimiento del estudio y por su parte, las fichas de comentario sirvieron para anotar ciertas acotaciones de la información recogida y que obviamente, la investigadora las consideraba oportunas. Respecto de las técnicas de campo, se ha empleado la observación, que constituye el análisis del estudio que se implementó en razón de parámetros de objetividad, solidez y confiabilidad con el objetivo de obtener información relevante sobre la correlación que existe entre las actitudes individuales y el compromiso organizacional en la IE N° 82664 de Bambamarca. Asimismo, el cuestionario permitió el acopio de datos a partir de un abanico de preguntas preparadas escrupulosamente sobre la investigación con el propósito que sean respondidas por el grupo de estudio

### **Validez y confiabilidad**

Este respecto se ha supeditado al punto de vista con profesionalismo de entre ciertos ilustrados en la temática, quienes tienen catadura moral y técnica en concordancia con la investigación y versados en aspectos de índole científica, los cuales han realizado valoraciones sobre el instrumento, vinculándolo con el tópico de los indicadores, dimensiones y variable. La confiabilidad se ha determinado mediante el Alfa de Cronbach.

## **2.6. Procedimiento**

Se ha determinado las distintas etapas por las que transitado el trabajo de investigación, a lo largo del estudio se dedujo y extrajo, así como se realizó conjeturas individuales a partir de situaciones generales y se formularon explicaciones universales desde deducciones singulares. Se instauró de manera pormenorizada las formas vinculadas con las fuentes y su localización, el método para recabar datos, el instrumento que ha permitido efectuar valoraciones a la realidad.

## **2.7. Métodos de análisis de datos.**

La información se organizó en tablas, realizándose el correspondiente análisis de los resultados utilizando la estadística descriptiva valiéndose de los programas Excel y SPSS. Se aplicó el mecanismo de acopio de datos, a partir del cual se recogió datos muy trascendentes, que fueron estructurados de modo estadístico para una elevada explicación de la investigadora. Asimismo se hizo uso de la media aritmética, la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad.

## **2.8. Aspectos éticos**

La posibilidad de la investigación demandó no solamente del compromiso de intervenciones específicas de la comunidad, sino también del ofrecimiento de valoraciones oficiales y científicas, las cuales han constituido una obligación moral en la configuración de un estudio, en efecto apreciable, utilizando de modo serio la información que estuvo al alcance, dejando de lado actitudes que han podido conllevar a obtener ciertos beneficios de los que ya han sido contrastados. En este contexto, una investigación incorrectamente estructurada, con resultados carentes de confidencialidad desde la óptica científica, naturalmente no resulta de índole ética. Sin legalidad, el estudio no origina ningún tipo de valor agregado, tampoco saberes, no produce provecho alguno, por tanto, menos se justifica que arroge incertidumbres y consecuentemente perjudique a los seres humanos. Empero, quien lleve a cabo el estudio tiene que asumir todos los riesgos y responsabilidades que se presenten desde su labor investigadora, la que se encuentra en el imperativo de coincidir con la originalidad y los principios éticos que salvaguardan la investigación cuando participan personas.

### III. RESULTADOS

#### Objetivo específico 1

#### Identificación del nivel de las actitudes personales

**Tabla 2: Dimensión Cognitiva**

##### *Dimensión Cognitiva*

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	4	13,33	
Medio	8	26,67	$\bar{X} = 13,2$
Bajo	18	60	S = 4,09
TOTAL	30	100%	CV = 30,98%

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: Noviembre 2019*

Las valoraciones de la dimensión cognitiva inherente a la presente investigación observa que el grupo de estudio manifiesta una percepción baja, la misma que se pone de manifiesto alrededor del 60%. Asimismo, los puntos promedio logrados, en expresión del grupo representativo son de 13,2 puntos, que configura una concepción tenue. Por lo mismo se percibe que en términos de referencias numéricas, que se han manifestado adyacentes a la valoración promedio es de 4,09 puntos. Es más, en apreciación de los sujetos de estudio se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 30,98%

**Tabla 3: Dimensión afectiva**

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	5	16,67	
Medio	8	26,66	$\bar{X} = 13,53$
Bajo	17	56,67	S = 4,22
TOTAL	30	100%	CV = 31,19%

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: noviembre 2019*

Las valoraciones de la dimensión afectiva inherente a la presente investigación observa que el grupo de estudio manifiesta una percepción baja, la misma que se pone de

manifiesto alrededor del 56,67%. Asimismo, los puntos promedio logrados, en expresión del grupo representativo son de 13,53 puntos, que configura una concepción tenue. Por lo mismo se percibe que en términos de referencia numéricas, que s han manifestado adyacentes a la valoración promedio es de 4, 22 puntos. Es más, en apreciación de los sujetos de estudio se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 31,19%

**Tabla 4: Dimensión conductual**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	2	6,66	
Medio	9	30	$\bar{X} = 12,77$
Bajo	19	63,34	$S = 3,77$
TOTAL	30	100%	$CV = 29,52 \%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio  
Fecha. Noviembre 2019*

Las valoraciones de la dimensión conductual inherente a la presente investigación observa que el grupo de estudio manifiesta una percepción baja, la misma que se pone de manifiesto alrededor del 63,34%. Asimismo, los puntos promedio logrados, en expresión del grupo representativo son de 12,77 puntos, que configura una concepción tenue. Por lo mismo se percibe que en términos de referencia numéricas, que s han manifestado adyacentes a la valoración promedio es de 3,77 puntos. Es más, en apreciación de los sujetos de estudio se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 29,52%

## Objetivo específico 2

### Establecimiento del grado de desarrollo del compromiso organizacional

**Tabla 5: Compromiso normativo**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	3	10	
Medio	6	20	$\bar{X} = 12,4$
Bajo	21	70	$S = 3,81$
TOTAL	30	100%	$CV = 30,73\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio  
Fecha: noviembre 2019

Las valoraciones de la dimensión del compromiso normativo inherente a la presente investigación observa que el grupo de estudio manifiesta una percepción baja, la misma que se pone de manifiesto alrededor del 70%. Asimismo, los puntos promedio logrados, en expresión del grupo representativo son de 12,4 puntos, que configura una concepción tenue. Por lo mismo se percibe que en términos de referencia numéricas, que se han manifestado adyacentes a la valoración promedio es de 3,81 puntos. Es más, en apreciación de los sujetos de estudio se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 30,73%

**Tabla 6: Compromiso de continuidad**

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	7	23,33	
Medio	6	20	$\bar{X} = 13,73$
Bajo	17	56,67	$S = 4,46$
TOTAL	30	100%	$CV = 32,48\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio  
Fecha: noviembre 2019

Las valoraciones de la dimensión del compromiso de continuidad inherente a la presente investigación observa que el grupo de estudio manifiesta una percepción baja, la misma que se pone de manifiesto alrededor del 56,67%. Asimismo, los puntos promedio logrados, en expresión del grupo representativo son de 13,73 puntos, que configura una concepción tenue. Por lo mismo se percibe que en términos de referencia numéricas, que se han manifestado adyacentes a la valoración promedio es de 4,46 puntos. Es más, en apreciación de los sujetos de estudio se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 32,48%

**Tabla 7: Compromiso emocional**

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	5	16,67	
Medio	3	10	$\bar{X}=12,37$
Bajo	22	73,33	S = 4,06
TOTAL	50	100%	CV =32,82%

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio

Fecha: noviembre 2019

Las valoraciones de la dimensión del compromiso emocional inherente a la presente investigación observa que el grupo de estudio manifiesta una percepción baja, la misma que se pone de manifiesto alrededor del 73,33%. Asimismo, los puntos promedio logrados, en expresión del grupo representativo son de 12,37 puntos, que configura una concepción tenue. Por lo mismo se percibe que en términos de referencia numéricas, que se han manifestado adyacentes a la valoración promedio es de 4,06 puntos. Es más, en apreciación de los sujetos de estudio se percibe que el coeficiente de variabilidad es de 32,82%

### Objetivo específico 3

#### Análisis de relación

**Tabla 8: Análisis de resultados**

Niveles	Dimensión cognitiva		Dimensión afectiva		Dimensión conductual		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad		Compromiso emocional	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	4	13,33	5	16,67	2	6,66	3	10	7	23,33	5	16,67
Medio	8	26,67	8	26,66	9	30	6	20	6	20	3	10
Bajo	18	60	17	56,67	19	63,34	21	70	17	56,67	22	73,33
Total	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: noviembre 2019

De los resultados obtenidos presentados en la tabla 8 se observa que la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca se encuentra en la necesidad de fortalecer los procesos asociados con las dimensiones cognitiva, afectiva y conductual de las actitudes personales.

Asimismo es necesario que optimice las dimensiones asociadas con el compromiso organizacional; compromiso normativo, compromiso de continuidad y compromiso emocional.

## IV. DISCUSIÓN

Al valorar cada una de las dimensiones que han sido consideradas se puede afirmar que existen ciertos factores que necesitan ser optimizados, en Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca, toda vez que los elementos vinculados al desarrollo de las actitudes personales, el grupo de estudio las aprecia en un nivel bajo, en cuyo contexto, el 60% realiza valoraciones, precisamente de nivel bajo en la dimensión cognitiva, ocurriendo lo mismo en la dimensión afectiva, con un 56,67 y hacen lo propio, en la dimensión conductual, con un 63,34%, situaciones que se relacionan con los estudios realizados por ciertos expertos entre ellos, España (2008), quien desarrolló un estudio asociado con el conocimiento, actitudes, creencias y valores en los argumentos sobre un tema socio científico relacionado con los alimentos, en la Universidad de Málaga, quien concluyó en el sentido que: Los valores y las predisposiciones son la respuesta a la enlace entre la voluntad, el sentimiento y la razón, en cuyo contexto las emociones juegan un papel central en la configuración de decisiones que involucra aspectos morales y la afectividad (Sanmartí y Tary, 1999, Sadler, 2004). Los sentimientos cumplen el papel de encaminarnos por la ruta apropiada y nos conducen al derrotero adecuado en un escenario de toma de determinaciones (Damasio, 1996). Igualmente, Moreno (2018) realizó un trabajo de investigación asociado con las actitudes y la resistencia al cambio organizacional asumió que: Las actitudes son las evaluaciones que realiza cada individuo sobre el objeto de la actitud, pudiendo ser esta sobre personas, ideas o cosas; estas evaluaciones a su vez, pueden ser en grado positivo, negativo o neutro (p.23). Las actitudes se forman en base a las experiencias que el sujeto ha tenido con otras personas u objetos desde etapas tempranas, así como en las diferentes etapas de vida, están basadas en el aprendizaje; asimismo, los grupos de referencia proporcionan al sujeto criterios mediante los cuales va formando sus actitudes y comportamientos (Moreno, 2018). A su vez, Máynez (2016) desarrolló un estudio relacionado con la cultura y compromiso afectivo, concluyendo en el siguiente sentido: La cultura colectiva y la obligación no solamente sobresalen como elementos importantes en el espacio de la conducta de la organización, en particular, en la tentativa de entender el entorno de las entidades y las maneras en que se gestionan (p.2). La obligación es un elemento significativo para comprender la conducta de los trabajadores, constituye una situación en la que una persona se identifica con la institución. Los trabajadores necesitan asumir compromiso responsable y serio con la entidad, en la que comparten valores y no deben escatimar esfuerzo alguno en lo que

significa el logro de los objetivos organizacionales. Los seres humanos llegan a identificarse con ciertas instituciones con las que establecen muchos vínculos y doblan esfuerzos para alcanzar los objetivos, puesto que de esta forma accionan en sintonía con sus propias actitudes (Allen y Meyer, 1996). El compromiso afectivo resalta como se destaca como anhelado en las instituciones, toda vez que, el servidor permanece en ella, porque así lo quiere; este tipo de compromiso se pone de manifiesto en instancias que el empleado, en concordancia con su experticia en la entidad cubre sus expectativas y logra satisfacer sus necesidades más elementales.

Asimismo, de los hallazgos obtenidos en la presente investigación se advierte, que por su parte la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca necesita fortalecer el compromiso organizacional, puesto que, en la percepción del grupo de estudio se encuentra en un nivel bajo, en cuya línea, el 70%, lo aprecia de este modo, en el compromiso normativo, lo mismo, el 56,67%; en el compromiso de continuidad y el 73,33% en el compromiso emocional, apreciaciones que coinciden con los estudios realizados por expertos entre los cuales se puede citar a Ruiz de Alba (2013) realizó un estudio en la Universidad de Málaga relacionado con el compromiso organizacional, asumiendo que para que se produzca el compromiso de los trabajadores con la entidad es un imperativo que los directivos ejerciten la justicia, permitiendo que el empleado aprecie que recibe un trato justo y es recompensado por el esfuerzo y trabajo que ofrece, recibiendo información pertinente con el establecimiento de reglas claras, tratando de evitar el escarnio y los agravios, en cuyo contexto es preciso potenciar la comunicación interna, por la cual el empleado se percate que los directivos se preocupan por sus necesidades y que al potenciarse se incrementa el nivel de compromiso, por tanto la actitud de los directivos juega un rol protagónico en el impacto positivo en los niveles de compromiso de los empleados, los cuales traen consigo el progreso de la organización. El compromiso a nadie le resulta indiferente y que exista consenso respecto al hecho de que la falta de compromiso es perjudicial para las empresas. Es muy relevante comprender que el rol que protagoniza la práctica de valores en el momento de entrelazarlos con la figura del compromiso del ser humano. Los valores son los que fortalecen la interacción con las próximas predisposiciones y conductas de las personas. Los directivos deben comprender las diferentes clases de compromiso que pueden presentarse en sus trabajadores y los efectos sobre las distintas motivaciones y lazos que origina, que naturalmente tendrá disímil impacto respecto de los resultados de la institución

(p.79). Asimismo, Sum (2015), en su estudio científico denominado Motivación y desempeño laboral realizado con el personal administrativo de una empresa Quetzaltenango, presentado ante la Universidad Rafael Landívar asumió que: La motivación constituye un asunto de gran relevancia para las instituciones, si se opera de mejor manera puede apoyar a que los empleados tengan una mejor productividad es fundamental para el desenvolvimiento de los trabajadores y así conseguir inmejorables resultados. La motivación resulta de gran importancia si se quiere tener un mejor desenvolvimiento de los operadores, porque es ella la que conduce a que la persona accione de alguna forma en la institución se pretende conseguir los propósitos determinado y el cumplimiento de las metas (p.11). El desempeño de los trabajadores se manifiesta en las acciones que ellos efectivizan en su respectivo escenario de desempeño, dependiendo, a su vez, de la manera que los empleados de una entidad estén motivados. Asimismo, “la motivación contribuye a la descripción del comportamiento de los servidores en el desempeño de la tarea. La persona requiere de distintas maneras para obtengan un mejor provecho y alcance sus propósitos y metas” (p.11). Por su parte, De la Puente (2017) desarrollo una investigación asociada con el compromiso organizacional y motivación de logro, quien asume que, “uno de los aspectos más relevantes en las instituciones es el compromiso organizacional, puesto que contribuye a la mejora, logro de objetivos y responsabilidad del trabajador en la entidad (p.12). Un servidor se compromete cuando la organización está en la capacidad de ofrecer condiciones apropiadas para el desarrollo de las tareas encomendadas, no obstante, existen algunas entidades que no han logrado internalizar el mensaje de las sociedad actual y continúan con sus ideas retrógradas originando incomodidad entre sus servidores (De la Puente, 2017). Los empleados que no se encuentran comprometidos con la institución inciden en comportamientos de alejamiento y realizan actividades relacionadas, incluso, con el abandono de la entidad.

Los trabajos de investigación antedichos han coadyuvado a la realización de esta contribución al conocimiento, así la Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato (1992) fundamente el presente trabajo de investigación, quien considera que en las entidades, las personas intervienen en diferentes grupos sociales y permanecen en constantes interrelaciones. Esta teoría estudió a profundidad esa interacción. Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada en el comportamiento con quienes interactúa, pero al mismo tiempo se siente influenciada por los demás. Cada ser humano trata de ajustarse a

otros colectivos definidos, pretendiendo ser comprendido y aceptado. Es fundamentalmente que al interior de la institución emergen las ocasiones de las relaciones interpersonales, en cuyo contexto, un adecuado entendimiento contribuye al surgimiento de un ambiente en el que cada persona es motivada a manifestarse con libertad. Por tanto deben predominar las relaciones interpersonales de un modo efectivo para generar y mantener un espacio que permita lograr los objetivos y metas. La redención de la fortaleza humana a través de la motivación se subordina mucho a la subsistencia de condiciones de un ambiente apropiado de la institución, por eso es que la autoridad necesita identificar las necesidades de las personas para entender de mejor manera la conducta de los trabajadores y emplear la motivación como instrumento para fortalecer la calidad de vida dentro de la entidad (López, 1992). En efecto se aprecia que la sociedad experimenta cambios importantes, los cuales inciden en el desarrollo humano, en las formas de vida de los seres humanos, en las interrelaciones que ocurren al interior de las organizaciones. Es más, las tecnologías de la información y la comunicación están permitiendo que el espacio esté cerca y los individuos lejos, no obstante interactúan en tiempo real (Bigum y Kenway, 1999). Esta dinámica demanda considerar a la persona y el potencial que ostenta entendiéndolo en una direccionalidad integral, teniendo en cuenta los aspectos intelectual, afectivo y social, admitiéndolo como un ser activo que puede evolucionar y cambiar el entorno en el que vive. Respecto a lo referido Senge (1999) expresa que las instituciones necesitan planear el desarrollo de la persona teniendo en cuenta la óptica motivacional y considerando que es un prototipo actual, incentivando la edificación de condiciones primordiales para configuración del binomio entidad-empleado, así como la alternativa de involucrarse en el proceso productivo con gran efectividad. Esta inquietud ha sido acopiada por quienes ocupan cargos en la vida pública y privada del país, por quienes a lo largo del devenir histórico han observado la necesidad de las instituciones ofrezcan un escenario que fomente el desarrollo de interrelaciones favorables entre los empleados, así como una atmósfera laboral agradable para el ejercicio de las funciones (Vásquez, 2018). Es fundamental que los trabajadores de la Institución Educativa 82664 de Bambamarca interactúen positivamente, en un espacio laboral favorable para el ejercicio de sus funciones.

El aporte de la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) ha servido como sostén del presente trabajo de investigación, quienes al respecto han identificado hasta tres componentes, precisamente del compromiso organizacional: “El

compromiso de afectividad, de permanencia y el normativo. El primero de los cuales está asociado con el afecto emocional, la identidad e implicancia ante la institución; el otro pone énfasis en el coste que implicaría para la persona alejarse de la entidad y el tercero está relacionado con el sentimiento de exigencia por parte de la persona de mantenerse en la organización (Blanco y Castro, 2011). La asociación entre individuo e institución no necesariamente constituye una interacción favorable, varias veces se convierte en una relación controversial (Argyris, 1968), trata de manifestar el inconveniente entre los propósitos que las entidades buscan y los planes personalistas de los trabajadores, generando en ellos un sentimiento de revés, fracaso, pugna y, naturalmente, reduce la perspectiva de permanencia. Para Meyer y Allen (1997) el compromiso con la institución está asociado a un estado psicológico, así como a una peculiaridad de las interrelaciones de los trabajadores con la institución y tiene implicancias en la toma de decisiones respecto a si proseguir o no siendo integrantes de la entidad (Blanco y Castro, 2011). Es posible que los seres humanos perciban que se sienten conminados a proseguir su relación con la entidad, cuando se dé cuenta del riesgo que entrañaría el alejamiento de la institución, cuando se percate de las escasas posibilidades que existen de encontrar otro trabajo, de tal manera que ante esto, el ser humano necesita expresar un alto índice de compromiso de permanencia en la institución (Meyer y Allen, 1981, citados por Hurtado, 2017).

Esta teoría trata de comprender hasta dos vertientes, la primera está relacionada con la demanda moral puesta de manifiesto en el trabajador, de recompensar con honestidad algunos beneficios que ha ofrecido la institución. La otra vertiente está asociada con una peculiaridad individual del trabajador, en la medida que asimila los elementos del proceso de socialización que lo conducen a accionar de manera responsable ante las responsabilidades asumidas, por lo que ante un compromiso normativo, el trabajador manifiesta dos modos de respuestas, un comportamiento leal y otra de responsabilidad (Meyer y Allen, 1981, citados por Hurtado, 2017, p.24). Por tanto, el comportamiento del trabajador necesita desarrollarse en función de los componentes afectivo, normativo y de permanencia en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca. Asimismo, la teoría de la inteligencia emocional de Goleman fundamenta la presente investigación en la medida que: este experto afirma que la inteligencia emocional es la capacidad para reconocer las emociones propias, identificar un sentimiento, en tanto ocurra; conducir las emociones, tratando de adecuarlas a las circunstancias; gestionar la propia motivación, reorientándola al

servicio de un propósito, incluso reconociendo, la de los otros. Las personas con inteligencia emocional desarrollada actúan socialmente mostrando una gran capacidad de compromiso (Goleman, 1995). Para conocer la inteligencia de una persona no sólo son necesarios los reconocimientos y grados académicos, ya que seres humanos con extraordinarias calificaciones académicas, presentan muchas veces dificultades para interactuar con otros individuos o para conducir otras dimensiones de su subsistencia. La inteligencia emocional constituye la facultad para identificar los sentimientos personales y de los demás. Es la actitud de estimularse y desarrollar relaciones sanas con otras personas. Es una serie de actitudes y competencias que condiciona el comportamiento de la persona, sus maneras cómo reacciona o su estado mental (Goleman, 1998, citado por Granda, 2018). Al respecto Tobar (2012) afirma, por ejemplo, que lo que particulariza a los seres humanos que logran una mayor satisfacción en el trabajo so significa que tengan un coeficiente intelectual elevado, sino el domino de una cadena de habilidades blandas, como la gestión del control de las emociones, la motivación, el ponerse en el lugar del otro, la capacidad de edificar y mantener interacciones de calidad con los que se encuentran a su alrededor. Todas estas particularidades conforman la concepción de inteligencia emocional (p. 60). Un estado emocional constituye una capacidad que se ha adquirido sobre la base de la inteligencia emocional que trae consigo un desempeño de la tarea de nivel destacado. Las emociones son, esencialmente impulsos que nos conducen a accionar. La emoción es la alteración o perturbación de la mente, en cuyo contexto, a partir de las cuales, la inteligencia emocional es la facultad de identificar sentimientos propios y ajenos y la habilidad para gestionarlos (Goleman, 1995 citado por Saéñz-Lòpez y De las Heras, 2013).Del mismo modo, la teoría del liderazgo participativo y democrático de Likert refuerza el presente trabajo de investigación, en el sentido que, la organización debe relacionar un conglomerado de acciones conducentes al mejoramiento de los procesos que desarrollan los trabajadores de la entidad. El liderazgo está relacionado con la tarea transformadora, debido a que se restringe a laborar en los escenarios subsistentes y con objetivos establecidos, sino va en búsqueda de irlas transformando con la finalidad de que se fortalezcan las prácticas en la institución” (Leithwood, 2009).El ejercicio de las autoridades y de los trabajadores de la organización se debe realizar asumiendo el liderazgo participativo y democrático, fundamentalmente centrado en el esfuerzo de determinar una dirección con un futuro deseado, expectativas y metas del grupo, potenciar a los trabajadores y volver a diseñar la institución Bajo la perspectiva del liderazgo participativo y democrático, un aspecto relevante está relacionado

con los sujetos que laboran en la organización, cuya interrelación se establece con el reconocimiento de intervención de todos los trabajadores de la organización en el proceso de gestión. Lo que se trata es de advertirlos, no como componentes pasivos que necesitan ser administrados o manejados, sino como seres humanos, como individualidades que gozan de autonomía. Desde esta óptica, su responsabilidad, certeza y colaboración son fundamentales en la perspectiva que la gestión se desarrolle exitosamente. Entonces, involucra una gama de tareas desarrolladas por los miembros de la organización (Loera, 2006).

En este escenario, las actitudes personales constituyen una de las variables del presente trabajo de investigación, en cuya línea, la actitud es la forma de accionar de un individuo, es decir, la conducta que utiliza una persona para hacer las cosas. Las actitudes son la manera en que se percibe y enfrenta la propia vida. La actitud permite responder emocional y mentalmente a las vicisitudes de la vida”.(Jeffress, 1962). Las actitudes comprenden componentes importantes como la cognición, es decir, lo que un ser humano sabe en torno al objeto principal de la actitud; la emoción, que un individuo siente hacia el objeto y una tendencia a la acción, que implica estar preparado para dar respuesta al objeto fundamental (Roby, 2013). La actitud es una predisposición a dar respuesta de una forma sólida, propicia o desfavorable sobre el objeto dado (Fishbein y Ajzen, 1975). Las actitudes personales, no son sino, aquellas tendencias constantes o maneras frecuentes de razonar, apreciar y proceder en armonía con nuestras valoraciones; son por consiguiente, resultado de nuestros principios o dogmas más incólumes y pensados de que, efectivamente existe algo que vale la pena y que por lo tanto le procura direccionalidad y contenido a nuestra propia existencia. Son el medio esencial, a través del cual gestionamos y consolidamos nuestros comportamientos e interacciones con la sociedad en la que coexistimos.

La Institución Educativa N° 82644 necesita constituirse en una organización efectivamente activa, para lo cual requiere estructurarse y reestructurarse de modo constante y continuo, en la medida que la entidad constituye una unidad que sistematiza la disposición relevante y que es inherente a la propia entidad

. Por tanto de las hipótesis estadísticas, se deduce:  $H_0: \rho = 0$  (no existe relación significativa entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82644 de Bambamarca.  $H_1: \rho \neq 0$  (existe relación significativa entre las

actitudes personales y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82644 de Bambamarca. Donde:  $\rho = \text{Rho}$  (coeficiente de correlación poblacional). Grado de significatividad:  $\alpha = 0,05$ . Regla de decisión: Si p valor (Sig. (Bilateral)) Es mayor al nivel de significación 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula. Decisión: Como p valor (Sig. (Bilateral)) Es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula. Conclusión: A un nivel de significación del 5%, existen suficientes evidencias para concluir que la variable actitudes personales está correlacionada (asociada) con la variable compromiso organizacional

### **Coefficiente de correlación de Pearson**

**Tabla 9**  
**Correlación entre las variables**

Variables		Actitudes personales	Compromiso organizacional
Actitudes personales	Correlación de Pearson	1	0,895
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	0,895	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

*El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,895 lo que significa que entre las actitudes personales y el compromiso organizacional existe una grado de relación bastante significativo*

## V. CONCLUSIONES

1. Los hallazgos revelan que el grado de desarrollo de las actitudes personales de los servidores de la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca necesita ser fortalecido, puesto que, en la apreciación del grupo de referencia se encuentra en un nivel bajo, con un 60%, en la dimensión cognitiva; así como, el 56,67%, en la dimensión afectiva; a su vez, el 63,34%, en la dimensión conductual
2. El grado de desarrollo del compromiso organizacional en la IE N° 82664 de Bambamarca tiene un impacto limitado, debido a que el grupo de referencia lo percibe como bajo, con un 70%, en el compromiso normativo, lo mismo, el 56,67%; en el compromiso de continuidad y el 73,33% en el compromiso emocional
3. Las actitudes personales y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca se encuentran directamente relacionados, con lo que permanece demostrado que concurre una correlación entre las variables de estudio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca fortalecer el proceso de desarrollo de las actitudes personales, con las cuales se propicie espacios en los que los trabajadores tengan mayor predisposición desempeñarse en sus niveles más altos.
2. Se exhorta a los trabajadores de la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca mejorar el compromiso organizacional, con la mente puesta en el progreso de la institución y en el logro de los objetivos organizacionales.
3. Se invoca al personal docente y no docente de la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca desarrollar de manera permanente, las actitudes personales y a partir de las cuales lograr un buen compromiso organizacional con la institución.

## REFERENCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). *Affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of vocational behavior.
- Baron, R., & Byrne, D. (1994). Social psychology: Understanding human interaction. *Allyn and Bacon*.
- Barra, E. (1998). *Psicología Social*. Universidad de Concepción, Chile.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*.
- Boñón, M. (2017). *Programa de estrategias didácticas motivacionales para desarrollar actitudes personales positivas en los estudiantes de la IE N° 16001 "Ramón Castilla y Marquesado" de Jaén*. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú.
- Briñol, P., Falces, C., & Becerra, A. (2007). Actitudes. En J. F. Morales, *Psicología Social*. España: McGraw-Hill.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chirinos, D. y Vela, J.L. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana*. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Colquit, J., LePine, J., & Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving performance and Commitment in the Workplace*. United States: Ed Mc Graw Hill.
- Conde, J. L., & Lafora, M. A. (2014). *La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post grado, Lima.
- Condemarín, C. A. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado, Lima.
- Damasio, A. (1996). *The somatic marker hypothesis rtex*. *Philosophical Transactions of the Royal Societex*. Biological Sciences.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. . México: McGraw-Hill.

- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Universidad César Vallejo, Facultad De Humanidades, Trujillo.
- Delgado, J.P. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral*. Universidad Militar Nueva Granada.
- España, R. (2008). *Conocimiento, actitudes, creencias y valores en los argumentos sobre un tema sociocientífico relacionado con los alimentos*. Universidad de Málaga, Facultad De Ciencias De La Educación, Málaga.
- Fernández, A. (2017). *El compromiso organizacional*. Tesis. Universidad de Valladolid. España.
- Forero, Y.R. (2014). *Todo es cuestión de actitud*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá-Colombia.
- Fuentes, K. J. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
- García, M., & Forero, C. (2014). *Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia*. Universidad Santo Tomás, Bogotá.
- Gardner, H. (1985). *Teoría de las inteligencias múltiples*. Editorial Paidós.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Ee.Uu: Batam Books.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business School Publishing Corporation.
- Gonzales, F; Zepeta, E y Castañeda, M.M. (2000). *Análisis de una escala para medir la actitud hacia el desarrollo y crecimiento personales*. Universidad Veracruzana.
- Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL)*. Universidad César Vallejo. Lima.
- Hellriegel , D., Slocum, J., & Woodman , R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hermoza, M.A. (2018). *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Lima*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

- Hersh, R. H., Reimer, J., & Paolitto, D. P. (1984). *El crecimiento moral: De Piaget a Kohlberg*. Boston: Narcea Ediciones.
- Hurtado, M. (2017). *Bases Conceptuales Del Compromiso Organizacional. Una Visión De Implicación, Según Meyer Y Allen, Y Su Medición En Dos Empresas Del Sector Retail De Piura*. Universidad de Piura, Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales, Piura.
- Kohlberg, L. (1969). Stages and sequence, the cognitive developmental approach to socialization. *handbook of socialization theory and research*.
- Kruce, K. (2013). What Is Leadership? *Forbes*.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Chile.
- Marcos, C. (2008). Actitudes y roles sociales. *Psicología Social*.
- Máynez, A. (2016). *Culture and affective commitment: do they influence the internal knowledge transfer*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review Journal*, 1(1).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and occupations: Extension and test of a three - component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *journal of Applied Psychology*, 74(1).
- Moreno, A. E. (2018). *Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Psicología y Trabajo Social, Lima-Perú.
- Navas, L. A. (2009). *¿Tienen vigencia los dilemas clásicos de Kohlberg en Educación Moral?. Un estudio de campo*. Universidad de Malagá, Facultad de Filosofía y Letras, Malagá.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *journal of Applied Psychology*, 71(3).
- Ortego, M., López, S., & Álvarez, M. L. (2015). *Ciencias Psicosociales*. Universidad de Cantabria, España.

- Peña, M. C., Díaz, G., Chávez, A. G., & Sánchez, C. E. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 9(5).
- Quiles del Castillo, M. N., & Marichal, F. (1998). *Psicología Social: Procesos Intrapersonales*. España: Pirámide Ediciones.
- Ramón, L. (2009). Engagement: The independent *variable*. Daily News.
- Robbins, S. (1998). *Organizational behavior* (13 ed.). México: Pearson.
- Rokeach, M. (1973). *The theory of the system of values*. Value city - fun for values formation.
- Romero, L., Utrilla, A., & Utrilla, V. M. (July - December of 2014). *The positive and negative attitudes of students in the learning of mathematics, its impact on the reproach and terminal efficiency*. Ra Ximhai, 10(5).
- Sabini, J. (1992). *Social Psychology*. New York: Norton.
- Sadler, T. D. (16 de Abril de 2004). *Informal reasoning regarding socioscientific issues: A critical review of research*. Wiley Online Library.
- Sanmartí, N., & Tarín, R. (1999). *Values and attitudes: you can learn science without them? Still*.

# ANEXOS

## Anexo 1: Cuestionario de las actitudes personales

Apellidos y nombres:.....

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo de las actitudes personales en la Institución Educativa N° 82644 de Bambamarca. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda: SIEMPRE, A VECES, NUNCA.

ACTITUDES PERSONALES	NIVELES		
	Siempre	A veces	Nunca
<b>Dimensión cognitiva</b>			
Reconoce que las actitudes personales son formas del sentir razonar, apreciar y proceder			
Percibe que, a través de las actitudes personales se sitúa y precisa las interacciones y comportamientos con el entorno			
Advierte que los elementos cognoscitivos contienen el patrimonio de fenómenos, puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas			
<b>Dimensión afectiva</b>			
En la forma de accionar y realización de tareas los trabajadores de la Institución Educativa N° 82644 expresan sentimientos de agrado o desagrado hacia la situación			
Las cotizaciones se realizan en un formato establecido			
En su trabajo cotidiano en la IE N° 82644 de Bambamarca muestra predisposiciones de aprecio, amistad, sinceridad,, tolerancia y generosidad			
Los Componentes afectivos garantizan o refutan los cimientos de los dogmas, evidenciados en afectos valorativos			

ACTITUDES PERSONALES	NIVELES		
	Siempre	A veces	Nunca
<b>Dimensión afectiva</b>			
El anhelo de afecto, el deseo de amistad y una compasión abrumadora ante el sufrimiento de los otros los pone en práctica			
<b>Dimensión conductual</b>			
Está predispuesto a accionar de modo correcto o incorrecto aún cuando la fuerza relacionada con el comportamiento y la actitud resulta se muestre contrariamente			
Asume la misma actitud, tanto dentro como fuera de la Institución Educativa			
Se comunica de manera eficaz con todas las personas, aun cuando no le resulten agradables			

Anexo 2: Cuestionario del compromiso organizacional

**Apellidos y nombres:**.....

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo del compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82644 de Bambamarca. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda: SIEMPRE, A VECES, NUNCA.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	NIVELES		
	Siempre	A veces	Nunca
<b>Dimensión: compromiso normativo</b>			
Percibe que el trabajador de la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca se encuentra en la necesidad de cumplir con el ejercicio de sus funciones			
Los trabajadores de Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca permanecen en su horario de labores en la organización, porque es su deber y es lo correcto			
Los trabajadores de la Institución Educativa N° 82644 de Bambamarca accionan de manera ética y responsable			
La Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca le ofrece mejoras laborales, así como beneficios de acuerdo al puesto que desempeña			
<b>Dimensión: compromiso de continuidad</b>			
Evalúa los costes-beneficios que le originaría el abandono de la organización y por tanto decide permanecer en ella			
Asume que la antigüedad laboral repercute en beneficio propio lo que no ocurriría en un trabajo nuevo al que podría someterse a un alto nivel de estrés			
Reflexiona y analiza la situación de volver a empezar en una nueva organización			

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	NIVELES		
	Siempre	A veces	Nunca
<b>Dimensión:compromiso emocional</b>			
Se identifica con la organización y participa sin escatimar esfuerzo alguno en las acciones encomendadas			
Acepta con convicción los objetivos y valores de la organización y su permanencia como miembro de la organización			
Valora su puesto de trabajo y se siente satisfecho en la organización			

## **Ficha técnica**

### **1. Denominación**

ACTITUDES PERSONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82644 DE BAMBAMARCA

### **2. Autora**

HILDA AYDE CABRERA CERDÁN

### **3. Objetivo**

Valorar el nivel de desarrollo de las actitudes personales y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca

### **4. Usuarios**

Se obtuvo información de trabajadores, entre hombres y mujeres de la Institución Educativa N° 82664 de Bambamarca

### **5. Características y modo de aplicación.**

- 1° El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones: cognitiva, afectiva, conductual asociadas con la variable: actitudes personales; así como compromiso normativo, compromiso de continuidad, compromiso emocional, relacionadas con la variable: compromiso organizacional
- 2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad de la investigadora, se procuró recoger información objetiva.
- 3° Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

## 6. Estructura

Variables		
V <sub>1</sub> : Actitudes personales	V <sub>2</sub> : compromiso organizacional	Ítems
Dimensiones		
Cognitiva	Compromiso normativo	I <sub>1</sub> – I <sub>3</sub> /I <sub>11</sub> -I <sub>14</sub>
Afectiva	Compromiso de continuidad	I <sub>4</sub> – I <sub>7</sub> /I <sub>15</sub> -I <sub>17</sub>
Conductual	Compromiso emocional	I <sub>8</sub> -I <sub>10</sub> /I <sub>18</sub> -I <sub>20</sub>

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

## 7. Baremo.

**Tabla 10**  
**Baremo general**

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora

**Tabla 11**  
**Baremo específico**

Nivel	Literal	Rango
Alto	Siempre	16 – 20
Medio	A veces	11 – 15
Bajo	Nunca	00 – 10

Fuente: Tabla diseñada por la investigadora

## 8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

**Tabla 12**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
	N de elementos
Alfa de Cronbach	
,895	20

*Fuente: Tabla diseñada por la investigadora*

## 9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

## Constancia de validación

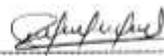
Yo, Erly Gicela Chopitea Balarezo con DNI N° 40055868, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesora en el Colegio Nacional de “San José”

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento respectivo y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente

Mgtr. : ErlyGicelaChopiteaBalarezo  
DNI : 40055868  
E-mail : [eraquich@hotmail.com](mailto:eraquich@hotmail.com)



Mg. Erly Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

## Constancia de validación

Yo, Álvaro Rafael Romero Peralta con DNI N° 16498536, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en el Colegio Nacional de “San José”

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento respectivo y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta  
DNI 16498536

Rafael Romero Peralta

DNI : 16498536

E-mail : alvaroromero10\_08@hotmail.com

## Constancia de validación

Yo, Orlando Alarcón Díaz con DNI N° 16427321, Doctor en Ciencias de la Educación, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento respectivo y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente

Dr. : Orlando Alarcón Díaz

DNI : 16427321

E-mail : [oalarcond@gmail.com](mailto:oalarcond@gmail.com)



Dr. Orlando Alarcón Díaz  
DNI 16427321

## *Registro de confiabilidad*

### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	HILDA AYDE CABRERA CERDÁN
1.2. TÍTULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN :	Actitudes personales y compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 82644 de Bambamarca
1.3. PROGRAMA :	Maestría en administración de la educación
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO :	Test
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( ) <i>Alfa de Cronbach.</i> ( x )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	noviembre 2019
1.7. MUESTRA APLICADA :	30 personas

### II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	ALTO (.895)
------------------------------------	-------------

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO

Se elaboró un test de 20 ítems, el cual fue aplicado al grupo de estudio integrado por 30 personas, luego se extrajeron los resultados, con los que se estructuró una base de datos, que fue incorporada al software SPSS, después fueron trabajados en una hoja de cálculo, se aplicó la fórmula correspondiente y se determinó el índice de confiabilidad.

### Confiabilidad del instrumento

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora

### Varianza de los ítems

	N	Varianza
ítem1	20	0.82894737
Ítem2	20	0.64210526
Ítem3	20	0.8
Ítem4	20	0.66052632
Ítem5	20	0.76578947
Ítem6	20	0.82894737
Ítem7	20	0.8
Ítem8	20	0.56842105
Ítem9	20	0.82894737
Ítem10	20	0.69473684
Ítem11	20	0.56842105
Ítem12	20	0.72368421
Ítem13	20	0.76578947
Ítem14	20	0.8
Ítem15	20	0.66052632
Ítem16	20	0.8
Ítem17	20	0.67368421
Ítem18	20	0.72368421
Ítem19	20	0.66052632
Ítem20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora

### Alfa de Cronbach

<p>Fórmula : <math>\alpha = (K/K - 1) ( 1 - \Sigma Vi/VT)</math></p> <p><math>\alpha</math> = Alfa de Cronbach</p> <p>K = N° de ítems</p> <p>Vi = Varianza de cada ítem</p> <p>VT = Varianza del total</p> <p><math>\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)</math></p> <p><math>\alpha = (20/20-1) ( 1-0.0647)</math></p> <p><math>\alpha = (1.0526) (0.9353)</math></p> <p><math>\alpha = 0.895</math></p>
--

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora

## Autorización para el desarrollo de la tesis

*Autorización para la publicación electrónica de la tesis*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**“Año De Lucha contra la corrupción Y la Impunidad”**

Yo: Acudiás Vásquez Huamán Director de la Institución Educativa N° 82664 con DNI:  
27373428

**Autorizo**

**A DOÑA:** Hilda Aydé Cabrera Cerdán con DNI N°27567598 para realizar un trabajo de investigación correlacional Actitudes Personales Y Compromiso Organizacional en la INSTITUCION EDUCATIVA N°82664 de BAMBAMARCA.

Para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación

Bambamarca, 10 de noviembre de 2019



**FIRMA DE AUTORIZANTE**