



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PROBLEMAS DE APRENDIZAJE**

**Cultura y compromiso organizacional en docentes de una
Institución Educativa de Ate Vitarte. Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Problemas de Aprendizaje

AUTORA:

Chang Vera, Esther Angui (orcid.org/0000-0002-1783-3901)

ASESORA:

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Problemas de aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dios y la Virgen María por su bendición.

A mi madre e hijos por su apoyo incondicional
que son mi fortaleza para seguir adelante.

Agradecimiento

A la doctora Luzmila Garro Aburto por todo su apoyo en el proceso de mi tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad que brinda para crecer profesionalmente.

Al doctor Cesar Acuña por la preocupación en la educación de calidad.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Cultura organizacional en la institución educativa de Ate Vitarte	19
Tabla 2	Cultura organizacional en la institución educativa, según sus dimensiones	19
Tabla 3	Compromiso organizacional docente	20
Tabla 4	Nivel de compromiso organizacional en docente, según sus dimensiones	21
Tabla 5	Relación entre cultura y compromiso organizacional en los docentes	22
Tabla 6	Relación entre las características dominantes y el compromiso organizacional en docentes	23
Tabla 7	Relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en docentes	24
Tabla 8	Relación entre la gerencia de empleados y el compromiso organizacional en docentes	24
Tabla 9	Relación entre la cohesión y el compromiso organizacional en docentes	25
Tabla 10	Relación entre el énfasis estratégico y el compromiso organizacional en docentes	26
Tabla 11	Relación entre el criterio de éxito y el compromiso organizacional en docentes	27

Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1	Cultura organizacional en la institución educativa de Ate Vitarte	19
Figura 2	Cultura organizacional en la institución educativa, según sus dimensiones	19
Figura 3	Compromiso organizacional docente	20
Figura 4	Nivel de compromiso organizacional en docente, según sus dimensiones	21
Figura 5	Relación entre cultura y compromiso organizacional en los docentes	22
Figura 6	Relación entre las características dominantes y el compromiso organizacional en docentes	23
Figura 7	Relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en docentes	24
Figura 8	Relación entre la gerencia de empleados y el compromiso organizacional en docentes	24
Figura 9	Relación entre la cohesión y el compromiso organizacional en docentes	25
Figura 10	Relación entre el énfasis estratégico y el compromiso organizacional en docentes	26
Figura 11	Relación entre el criterio de éxito y el compromiso organizacional en docentes	27

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre la cultura y el compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa del distrito de Ate Vitarte. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, corresponde a una investigación, de diseño no experimental, transeccional y correlacional no causal. La población estuvo constituida por 93 docentes, dado el tamaño pequeño de la población, no se realizó muestreo. Se empleó como técnica la encuesta y se emplearon como instrumentos el *Organizational questionnaire Assessment instrument* (OCAI) y la *Escala de Compromiso Organizacional-OCQ*. Se encontró que el 52 % de los docentes de la institución educativa de Ate Vitarte considera que la cultura organizacional es jerárquica y que el 81% de los docentes presenta un nivel de compromiso organizacional aceptable. Se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa, directa y elevada entre la cultura y el compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa del distrito de Ate Vitarte, por lo que a medida que se consolide la cultura organizacional también se incrementarán los niveles de compromiso en los docentes.

Palabras clave: *cultura organizacional, compromiso organizacional, docentes institución, educativa.*

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between culture and organizational commitment in teachers of an Educational Institution in the district of Ate Vitarte. The research was developed under a quantitative approach, it corresponds to an investigation, of non-experimental, transectional and non-causal correlational design. The population consisted of 95 teachers, given the small size of the population, sampling was not carried out. The survey was used as a technique and the Organizational Questionnaire Assessment instrument (OCAI) and the Organizational Commitment Scale-OCQ were used as instruments. It was found that 52% of the teachers of the educational institution of Ate Vitarte consider that the organizational culture is hierarchical and that 81% of the teachers present an acceptable level of organizational commitment. It was concluded that there is a significant, direct and high relationship between culture and organizational commitment in the teachers of an educational institution in the district of Ate Vitarte, so as the organizational culture is consolidated, the organizational commitments will also increase. levels of commitment in teachers.

Keywords: *organizational culture, organizational commitment, teachers, educational institution*

I. INTRODUCCIÓN

Analizar la cultura en una organización en el ámbito educativo es relevante, pues se requiere comprender el rol que se ejerce en el desarrollo de ambientes que propicien el compromiso y satisfacción de sus miembros que lo conforman. Al respecto, la Unesco (2015) en el informe anual de Educación, planteó que la calidad de la enseñanza estaba asociada a la satisfacción y compromiso de los docentes, por lo tanto, identificar los aspectos que estén relacionados a estas variables, asegura el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje en las organizaciones educativas.

Bajo el contexto de la modernización educativa, La Ley General de Educación 28044 (Minedu, 2003) resalta la necesidad de promover estrategias destinadas a lograr que el docente se comprometa con el cambio y la calidad educativa del país, resaltando la necesidad de generar climas que mejoren el compromiso docente, la atención a los problemas de aprendizaje que puedan presentarse y el éxito educativo (Minedu, 2012). Sin embargo, el sistema educativo está aún lejos de cumplir este requerimiento, las exigencias son cada vez mayores, esto genera desconfianza en los docentes, climas laborales poco favorables, bajo nivel de compromiso y alto nivel de rotación. Esta problemática requiere de atención urgente, pues en este ámbito laboral se atiende y dirige la vida de los estudiantes que posteriormente se harán cargo del desarrollo del país.

Las organizaciones educativas, a lo largo del tiempo, tienen un modo peculiar de resolver sus problemas, cuentan con un conjunto de valores, costumbres, conocimientos y creencias compartidas y consensuadas que guían la ejecución de sus diferentes actividades. A estas características peculiares, Chiavenato (2006) las denominó cultura organizacional, es importante además considerar que el ambiente y la cultura bajo la cual se desempeñan los docentes en una organización moldeará sus niveles de satisfacción y compromiso, siendo el compromiso organizacional el “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (Meyer & Allen ,1991).

A nivel internacional son escasas las investigaciones acerca de la relación entre las variables, ha sido relacionada sin embargo con variables similares como

sentido de pertenencia, bienestar subjetivo o los valores de la organización (Pedraza, 2020; Manzano, 2019; Fonseca y Cruz, 2019; Marsolier y Expósito, 2017)

En el Perú, las investigaciones sobre la cultura organizacional se han dado básicamente en el ámbito empresarial. En el ámbito educativo, Anchelia-Gonzales, et al., (2021); Lacherre (2017) y Cutipa (2015) reportaron diferentes niveles de relación entre la cultura organizacional o alguno de sus componentes y el compromiso de los docentes

Es evidente que se requiere de mayores estudios sobre la cultura y organizacional, pues permitirá comprender el comportamiento de los diferentes miembros de la organización identificar los valores y creencias que permitan desarrollar el capital humano (Rivera et al., 2018) y mantener un vínculo social gracias al establecimiento de normas, valores, creencias y costumbres que alimentaran el compromiso del personal y la organización (Reyes Loaiza, 2015).

En el país las instituciones educativas están aún lejos de mantener una cultura organizacional arraigada que permita generar niveles de compromiso entre los miembros de la comunidad, los docentes aún no han generado los vínculos necesarios para comprometerse en el cumplimiento de normas y procesos que conlleven a la excelencia y calidad educativa. Por el contrario, es común encontrar ambientes conflictivos, poco cooperativos que no permiten que el docente se sienta comprometido o identificado con la organización, esto genera altos niveles de rotación o que los docentes sean poco colaborativos y no atiendan los problemas de aprendizaje que puedan presentarse en el aula (Reyes Loaiza, 2015).

La investigación se desarrolló en un centro de educación en el distrito de Ate Vitarte, en ella, es evidente la inexistencia de una cultura organizacional arraigada que promueva el trabajo cooperativo o el compromiso laboral, generando muchas veces que los problemas de atención que se presenten no sean atendidos adecuadamente. Los continuos cambios e incremento de las exigencias académicas y personales motivan a los docentes y emprenden nuevos estudios con miras a mejorar sus salarios o posición laboral, sin embargo, estos anhelos muchas veces no son compartidos por la comunidad educativa, estas necesidades personales no son satisfechas, pues solo se consideran los aspectos normativos y

procedimentales destinados a alcanzar los estándares de calidad; todo esto genera poco compromiso en ellos y que solo se dediquen al cumplimiento de lo estrictamente necesario, que no se sientan parte de la institución y que se incremente el nivel de rotación.

Lo expuesto evidenció la necesidad de identificar los aspectos o dimensiones de la cultura organizacional más asociados al compromiso de los docentes. Estos resultados empíricos y contextualizados podrán ser usados por los entes directivos para identificar los aspectos de la cultura que se requieran reforzar o mejorar con el fin de garantizar el desarrollo de un nivel de compromiso adecuado en los docentes y garantizar la atención adecuada de los estudiantes, fundamentalmente de los que presentan problemas de aprendizaje, toda vez que un docente identificado y comprometido con sus labores, es un actor que garantiza el éxito del sistema educativo .

En este contexto, se planteó como principal problemática: ¿Cuál es la relación entre la cultura y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte? Se emplearon las diferentes dimensiones de la cultura organizacional para redactar los diferentes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las características dominantes, liderazgo, gerencia, cohesión, énfasis estratégico, criterios de éxito y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte?

Como objetivos se plantearon: Determinar la relación entre la cultura y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte, siguiendo la lógica planteada en los problemas específicos, se consideraron como problemas específicos las dimensiones de la cultura organizacional. De igual modo, las hipótesis de plantearon con el fin de responder a los problemas de investigación, siendo la principal que existe una relación significativa y directa entre las variables analizadas, se plantearon como hipótesis específicas, que cada una de las dimensiones de la cultura organizacional relacionaban directamente con la variable compromiso.

II. MARCO TEÓRICO

Los diversos trabajos previos realizados a nivel internacional y nacional en los que se indagó acerca de la cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores, ya sea en forma independiente o relacionándolos con otras variables.

A nivel internacional, Cuenca y López (2020) analizaron la cultura organizacional en la Fac. de Ciencias Sociales en el Ecuador, reportaron que la cultura burocrática es la predominante sobre los otros tipos de cultura, encontraron además que la mayoría de los colaboradores no reconoce los símbolos, la historia, ritos o lenguajes característicos de la cultura de la organización. Por su parte, Pedraza (2020) encontró que el capital humano y la satisfacción laboral son dos variables que contribuyen positivamente en el desempeño educativo, mientras que el compromiso organizacional no presenta mayor influencia en el desempeño de los docentes en IE también del Ecuador.

Manzano (2019) en una investigación acerca de la relación entre pertenencia y el compromiso organizacional de los docentes del sector público y privado de Quito- Ecuador, reportó que en las instituciones públicas predomina el compromiso normativo y que en las privadas los docentes presentaron un mayor nivel de compromiso afectivo. Concluyeron que el compromiso organizacional y cada una de sus dimensiones presenta una relación directa y elevada con la variable sentido de pertenencia de los docentes. Similares resultados encontraron Fonseca y Cruz (2019) encontraron que el compromiso también se relacionaba directamente con la variable bienestar subjetivo en colaboradores de colegios públicos en la ciudad de México.

Por su parte, Marsollier y Expósito (2017) reportaron que en Argentina, los valores y el compromiso de los trabajadores de empleados del sector público en Argentina, estaban asociados, desarrollaron una investigación mixta con 147 trabajadores. Reportaron que los valores predominantes fueron la benevolencia y el universalismo. Respecto al compromiso reportaron que los trabajadores presentaban niveles entre medios y altos, concluyendo que existía relación entre las variables analizadas. Mientras que Núñez et al. (2015) encontró que la cultura

estaba relacionadas directamente con el capital intelectual en las organizaciones mexicanas.

A nivel nacional, Anchelia-Gonzales et al., (2021) se enfocaron en el análisis de la relación entre la gestión administrativa y el compromiso en trabajadores del sector educación. Trabajaron con una muestra de 88 trabajadores, concluyeron que existía una relación significativa, es decir que ante una buena gestión, el compromiso de los trabajadores se incrementará positivamente. Por su parte, Romero y Gutiérrez (2019) analizaron la cultura organizacional en una institución educativa de Ventanilla-Callao y encontraron una directa y moderadamente relacionada con el desempeño de los docentes.

Así mismo, Sánchez (2018) estableció que existía un relación significativa, directa y baja entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Lima. Reportó además que la motivación laboral y el compromiso organizacional presentaban valores por debajo del promedio. Por su parte, Lacherre (2017) estimó el nivel de cultura organizacional percibido por docentes del Zegel-Ipae en Piura, empleó como instrumento la versión traducida al español del Denison Organizational Culture Survey y concluyó que los docentes presentaban un nivel de cultura organizacional fuerte y evidenciaban un fuerte compromiso pues se identificaban con los objetivos planteados de la institución educativa.

Cutipa (2015) estableció que el compromiso de los trabajadores es relevante para el desarrollo estratégico de toda organización, por lo que indagó acerca de la relación que existía entre el clima y el compromiso organizacional de los empleados de la Universidad Peruana Unión, los resultados reportaron que existía una relación directa y significativa entre el clima y el compromiso organizacional en este grupo de trabajadores.

A continuación se presenta las bases teóricas que sustenta a cada una de las variables de estudio. La cultura organizacional ha sido ampliamente analizada, a finales del siglo pasado en el ámbito empresarial de Estados Unidos ya se había implantado el término *Corporate Culture* para explicar el éxito de diversas organizaciones. Este concepto ha sido modificado a través del tiempo, Ouchi (1981)

bajo la *Teoría Z*, estableció el término paternalista para explicar la relación entre empleados y empleadores en contraposición al modelo burocrático imperante en Estados Unidos en los años 80; además había establecido que la cultura organizacional se presentaba a partir de una escala de valores, creencias y actitudes propios de cada uno de los trabajadores, constiyuyéndose cada uno de estos aspectos en símbolos, valores, creencias, mitos y objetivos (Ouchi, 1982). Posteriormente, Peters & Waterman (1982) y Mroczkowski (1983) propusieron un modelo colectivo fundamentado en la cooperación y la búsqueda de la excelencia corporativa, habiéndose pasado el concepto de compromiso y dedicación como factores determinantes de la calidad, es decir que se implanta el desarrollo de proyectos fundamentados en el trabajo de equipo y valores que reforzaban a través del entrenamiento.

Ya entonces se consideraba que el desarrollo de la cultura se fundamenta en el desarrollo de toda la comunidad y depende de las experiencias que se comparte en la organización, que requiere de la guía de un líder que será el responsable de consolidar un modelo de cultura en la organización (Wilkins y Ouchi, 1983).

Basado en estas propuestas Denison (1991) definió a la cultura organizacional como el conjunto de valores, lenguajes, costumbres, religiones, creencias y principios compartidos en una organización, donde el líder con el ejemplo guía y refuerza estos aspectos para consolidarla en el tiempo. Por otro lado, Trompearas y Hampden (1998) establecieron que la cultura permite a la organización enfrentarse a las exigencias externas, pues al ser un constructo social propio de la organización permite a los miembros de la organización dar un significado a sus labores.

Alineados a esta propuesta se encuentran Cole (1997); Deal & Kennedy (2000); Fitzgerald (2002); Alles (2007), y Robbins (2009), estos investigadores establecieron que dentro de los elementos constitutivos de la cultura se encuentran los símbolos y significados de cada uno de los trabajadores, por ello se expresan a través de los ritos.

Estas propuestas teóricas siguen vigentes, Keyton (2014) propone además que es un sistema social y propio del contexto nacional y Fischman (2017)

concordando con los constructos antes propuestos, considera a la cultura organizacional como el conjunto de valores de una organización, los mismos que están modelados por los supuestos o creencias compartidas por sus miembros.

Los diferentes modelos desarrollados para explicar la cultura organizacional coinciden al sostener que es un elemento que incide en el desempeño de las organizaciones, por lo tanto, es un aspecto que en el ámbito educativo no se puede dejar de lado para asegurar el éxito de los procesos educativos, fundamentalmente para implementar estrategias destinadas a superar los problemas de aprendizaje que puedan presentar los estudiantes.

Las dimensiones planteadas por los investigadores para medir a la cultura organizacional, son diversas. En el modelo cultural de Hofstede (como se cita en Fougère & Moulettes, 2007) se plantea la división de la cultura en dos: una propia del mundo moderno y desarrollado anglosajón y otra para el tradicional y atrasado (el resto del mundo), esta fue ampliamente criticada y fue considerada como estática y contradictoria. Por su parte Trompenars (como se cita en Masood et al, 2006) planteó un dimensionamiento basado en el universalismo versus particularismo.

En la presente investigación se considera la teoría de los *valores en competencia (MVC)* en ella se propone la existencia de 4 cuadrantes: la cultura tipo clan, el tipo adhocrático,, el tipo jerárquico y tipo mercado (Cameron y Ettington, 1988; Quinn, 1988).

Posteriormente los investigadores Cameron y Quinn (1988, 2006) establecieron que la cultura organizacional presenta 6 dimensiones: (a) Las características dominantes, (b) el liderazgo organizacional, (c) la gerencia de empleados, (d) la cohesión organizacional, (e) el énfasis estratégico, y (f) los criterios de éxito.

La cultura de la adhocracia, tiene como característica fundamental el dinamismo, la creatividad y el emprendimiento, en este tipo de cultura los miembros de la organización están dispuestos a arriesgarse y apostar por el cambio para afrontar los retos. En este caso, el éxito se fundamenta en la prestación de servicios o productos únicos y/o originales (Cameron y Quinn, 1999).

La cultura tipo clan, visualiza a la organización como una familia, se resalta el trabajo en equipo en lugar de seguir solo reglas o procedimientos estandarizados. Los empleados se encuentran empoderados y el supuesto más importante es que el medio ambiente es mejor administrado mediante un trabajo colegiado; se promueve la capacitación de los colaboradores con el fin de asegurar el éxito de la organización. Los líderes son mentores, con una figura paternal y; en este caso los miembros se mantienen unidos gracias a los altos niveles de lealtad que han logrado desarrollar.

La cultura del mercado, se orienta a satisfacer las necesidades del entorno externo. Se desarrollan estrategias agresivas destinadas a mejorar la productividad y/o rentabilidad. El logro de objetivos y metas trazadas mantienen unida a la organización. Está orientado a resultados y el éxito se considera en términos de posicionamiento y ser líder en el mercado.

La cultura de la jerarquía, genera ambientes laborales formales y estructurados. Las acciones se basan en procedimientos, los líderes son eficaces, se dedican básicamente a la coordinación y organización, su fin fundamental es que la organización funcione sin problemas. Lo que mantiene unida a este tipo de cultura son las reglas y la formalidad.

A continuación, se presenta el constructo teórico del compromiso organizacional. Porter et al. (1974) y Steers (1977) consideran al compromiso bajo la perspectiva de cumplimiento de metas, donde los aspectos intrínsecos eran elementos determinantes del compromiso en los colaboradores de una organización.

En la investigación se considera al compromiso organizacional como el vínculo que une a los trabajadores con una institución y que influye en su deseo de permanecer en ella (O'Reilly y Chatman, 1986; Meyer y Allen, 1991). El modelo multidimensional (Arciniega & Gonzales, 2012; Robbins & Judge, 2013; Domínguez et al., 2013) propone que el compromiso en las instituciones está determinado por 3 dimensiones: el afectivo, el de continuidad y el normativo.

El compromiso afectivo está referido a las ganas que posee el docente por mantenerse en la institución educativa, dado que ha conseguido desarrollar

suficientes lazos emocionales con ella. Considera además que logra satisfacer sus necesidades y expectativas, y disfruta de su permanencia en ella. El compromiso de continuidad está referido a la satisfacción de aspectos como el salario, el ambiente físico y psicológico; también está relacionado con las posibilidades que tiene el trabajador para conseguir otro trabajo si dejara el que tiene actualmente. Finalmente, el compromiso normativo, es considerado como la obligación de permanecer en el trabajo que tienen el docente, aquí juega un rol importante la lealtad, en este caso el trabajador ha desarrollado un deber moral y se incrementa significativamente la posibilidad de permanecer en ella (Meyer y Allen, 1991).

III. METODOLOGÍA

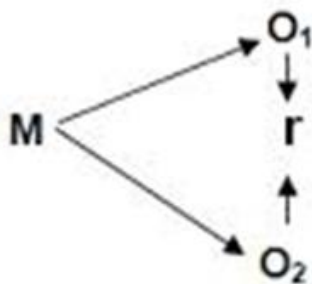
3.1 Tipo y diseño de la investigación

Corresponde a un estudio básico, pues tiene como objetivo generar nuevos conocimientos científicos (Muñoz, como se cita en Salgado- Lévano, 2018). La investigación incrementó el conocimiento científico referidos a la cultura y compromiso organizacional en el ámbito educativo nacional.

Tiene enfoque cuantitativo, maneja una teoría preexistente. Bajo este enfoque se aplicaron instrumentos válidos y confiables y los datos se analizaron cuyo análisis se realizó empleando análisis estadísticos (Hernández et al., 2014).

El diseño empleado fue el no experimental, las variables no se manipularon; es transeccional porque se tomaron los datos en un único momento, y correlacional porque se estableció la correlación entre la cultura y el compromiso de los docentes (Salgado-Lévano, 2018).

Se siguió el siguiente esquema



Donde:

M: Muestra- docentes de una institución educativa

O1: variable CuO

O2: variable CoO

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

V1: Cultura organizacional

Definición conceptual

Conjunto características que determinan las actitudes, valores, supuestos y accionar de los colaboradores en una organización (Cameron y Quinn, 1999).

Definición operacional

La variable presenta 6 dimensiones: (a) características dominantes, (b) el liderazgo organizacional, (c) la gestión de empleados, (d) la cohesión organizacional, (e) el énfasis estratégico, y (f) los criterios de éxito. cada una de estas dimensiones cuanta con cuatro ítems (ver anexo 2).

Indicadores

Los indicadores empleados por Cameron y Ettington (2006) para construir el instrumento fueron: el tipo adhocratico,clan, jerarquico y de mercado.

Cuando la organización está dominada por el tipo adhocratico, los líderes son visionarios, motivan al cambio y se arriesgan pensando en el futuro; cuando está dominada por la cultura tipo clan, los líderes más eficientes son paternalistas, promotores del trabajo en equipo y fungen de mentores. La cultura dominada por la jerarquía, se caracteriza por tener líderes dedicados a la organización, control, monitoreo, administración y coordinación de actividades destinadas a la eficiencia. Finalmente al cultura de mercado, presenta líderes dedicados a dirigir, producir resultados, negociar y motivar a otros con el fin de distinguirse en el entorno externo (Cameron y Ettington,2006).

Escala de medición

Escala: ordinal, nivel: politómico. Donde 1= no caracteriza a la institución, 2= caracteriza poco; 3= caracteriza medianamente; 4= caracteriza bien y = varacteriza muy bien a la institución.

Variable 2. Compromiso organizacional

Definición conceptual

Es el estado psicológico que caracteriza la relación entre el trabajador y la organización, en este caso entre el docente y la institución educativa, es decir es el estado psicológico de los trabajadores que se ve reflejada en el deseo, requerimiento u obligación de quedarse trabajando en la institución (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional.

La variable presenta 3 dimensiones: el compromiso afectivo, (b) el compromiso de continuidad, y (c) el compromiso normativo (ver anexo 3).

Indicadores

El compromiso afectivo, presenta a los indicadores, familiaridad, deseo de pertenencia y empatía institucional, las que fueron traducidas en el cuestionario en las preguntas del 1-6. El compromiso de continuidad presenta como indicadores: ventajas, sentido de pertenencia y gratitud, los mismos que se expresan en los ítems de 7-12. Finalmente la dimensión normativa, presenta como dimensiones respeta las normas y se compromete con los demás, traducido en los ítems 13-18.

Escala

Escala: ordinal, nivel: politómico. Donde 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3= indeciso, 4 = de acuerdo, 5 = totalmente de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de estudio estuvo constituido por 105 docentes de una institución educativa del distrito de Ate Vitarte que se encontraban laborando el año 2022.

Criterios de inclusión.

Docentes que acepten participar voluntariamente en la investigación a través de la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

Docentes que cumplen funciones administrativas o de dirección.

3.3.2. Muestra

El tamaño pequeño de la población, permitió trabajar con la población completa, es decir se realizó un trabajo censal (Hernández et al., 2014). Estuvo constituida por 93 docentes que aceptaron participar en la investigación, y cumplieron con los criterios estimados de inclusión y exclusión.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se empleó la encuesta, pues nos permitió la recolectar sistemáticamente los datos acerca de las variables y en un solo tiempo.

3.4.2. Instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la cultura organizacional

Nombre:	“ <i>Organizational questionnaire Assessment instrument (OCAI)</i> ”
Autor (s):	Cameron y Ettington (2006)
Adaptación:	Cerpa (2018)
Dimensiones:	Características dominantes, liderazgo organizacional, gerencia de empleados, cohesión organizacional, énfasis estratégico y criterios de éxito
Baremos:	Cultura predominante: Clan = 96-120; Adhocrática = 72-95; Jerárquica= 48-71; Mercado= 24-47

Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional

Nombre:	“ <i>Escala de Compromiso Organizacional-OCQ</i> ”
Autor (s):	Meyer y Allen (1991)
Traducción:	Arciniega y Gonzales (2002)
Dimensiones:	Afectivo, de continuidad, normativo

Baremos: Compromiso organizacional: Bajo: [28-41], Aceptable: [42-65] y Fuerte: [66-90].

3.4.3 Validez y confiabilidad

Instrumento: Organizational questionnaire Assessment instrument (OCAI)

Validez

Cerpa (2018) determinó las propiedades psicométricas del *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) en una muestra de 211 trabajadores de empresas públicas y privadas en Lima. Para estimar la validez emplearon el análisis de discriminación ítems-test. Los puntajes obtenidos superaron el valor mínimo de .2 esperado, indicando que la prueba presenta adecuados coeficientes de correlación y que los ítems permiten discriminar entre los participantes que puntúan alto y bajo. Además, Ferro (2019) estimó la validez basada en el contenido a partir del juicio de tres jueces, quienes estimaron que el instrumento era pertinente, relevante y claro, por lo establecieron que podía ser aplicado en el contexto nacional

Confiabilidad

La confiabilidad, la determinó hallando el Coeficiente Alfa de Crombach, obteniendo un valor de .70, indicando que el instrumento presentaba un nivel alto de fiabilidad. Por su parte Ferro (2019) confirmó la fiabilidad del instrumento al hallar un Coeficiente Alfa de Cronbach de .825 para el instrumento en general

Instrumento: *Escala de Compromiso Organizacional-OCQ*

Validez

Zayas- Agüero y Baez-Santana (2016), estimaron la validez de la Escala de Compromiso organizacional, a través del juicio de expertos, utilizaron el método Delphi y obtuvieron un valor superior a .60. La validez de constructo la hallaron a partir del análisis factorial exploratorio: índice KMO (KaiserMeyer-Olkin) alcanzado fue de .147, y la prueba de esfericidad de Bartlett obtuvo un Chi-cuadrado de 342,481 y α de 0,000. Identificaron tres factores que explicaban el 52% de la

varianza. Los resultados hallados evidenciaron que el instrumento era válido. Por su parte Ferro, validó el instrumento en el contexto nacional, empleando como método el juicio de expertos, éstos manifestaron que el instrumento era pertinente, relevante y claro, por lo que establecieron que era aplicable.

Confiabilidad

Zayas- Agüero y Baez-Santana (2016), realizaron un piloto para estimar la fiabilidad, hallando un valor de alfa de .76, por lo que consideraron que el instrumento presentaba una fiabilidad aceptable. Esta confiabilidad fue confirmada en el contexto nacional por Ferro (2019), quien al aplicar una prueba piloto en trabajadores del Programa Qali Warma, hallaron un Coeficiente Alfa de Crombach = .788.

3.5 Procedimiento

Se coordinó con la director de la institución educativadando a conocer los instrumentos y su objetivo de estudio se aclararon algunas consultas y gestionó su apoyo.

Se aplicó cada uno de los instrumentos en dos semanas, se elaboró una base de datos y luego se procedió al análisis estadístico correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

Para ello se aplicó el software estadístico SPSS 25 para procesar estadísticamente los datos.

Proceso:

- a) Se determinó la frecuencia y porcentaje con las puntuaciones obtenidas por los docentes en cada una de las variables y dimensiones
- b) Se plantearon las HPs.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura y el compromiso organizacional.

H₁: Existe relación significativa entre la cultura y el compromiso organizacional.

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, aceptar la H₀; si $p < \alpha$; rechazar la H₀

- c) Pruebas: como las variables son cualitativas, se asume que los datos no responden a una distribución normal, razón por la cual se seleccionó la estimó el Coeficiente Rho de Spearman, pues las variables eran ordinales.

3.7 Aspectos éticos

Para asegurar el principio de autonomía se solicitó a los participantes su firma los consentimiento informado, aclarando que su participación es totalmente voluntaria y anónima respetando el derecho a la autonomía y protección. Se cumplió el principio de beneficencia y no maleficencia, pues los procedimientos ejecutados no afectaron el bienestar de los participantes. El principio de justicia también fue respetado, pues todos los miembros que lo conforman fueron considerados sin discriminación de algún tipo o motivo.

IV. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

La tabla y figura 1 muestran que el 52 % de los docentes de la IE de Ate Vitarte considera que la cultura organizacional es jerárquica, el 43 % que la cultura es de mercado, solo el 5 % que es una cultura adhocrática y ninguno de ellos consideró que la cultura podía ser de tipo clan.

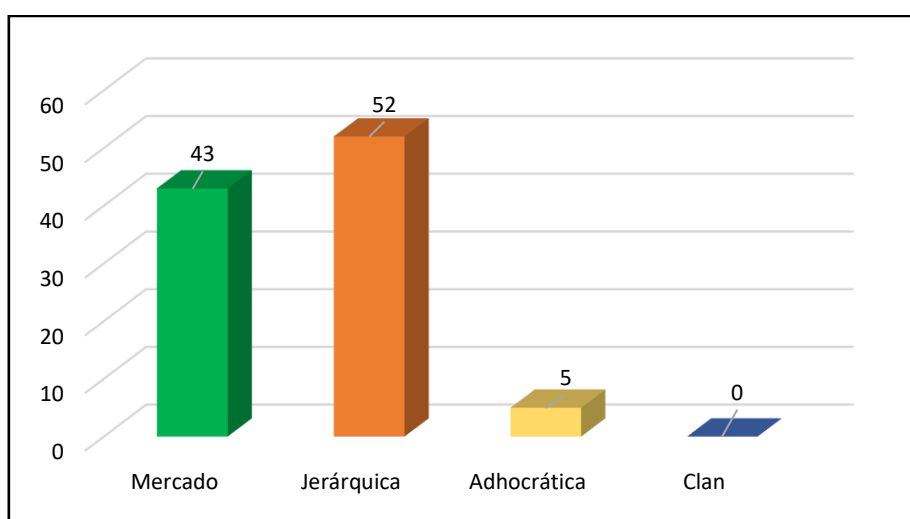
Tabla 1

Cultura organizacional en la institución educativa de Ate Vitarte

	Frecuencia	Porcentaje
Mercado	40	43
Jerárquica	48	52
Adhocrática	5	5
Clan	0	0
Total	93	100

Figura 1

Cultura organizacional en la institución educativa de Ate Vitarte



La tabla y figura 2 muestran que entre el 36 y 42 % de los docentes considera que las características dominante, el liderazgo y el criterio de éxito que se anejan o predominan en la IE en Ate Vitarte son propias de una cultura adhocrática,

aproximadamente el 38% de docentes considera que la gerencia y el énfasis estratégico responden a características de una cultura jerárquica, el 55% que la cohesión es propia de una cultura de clan.

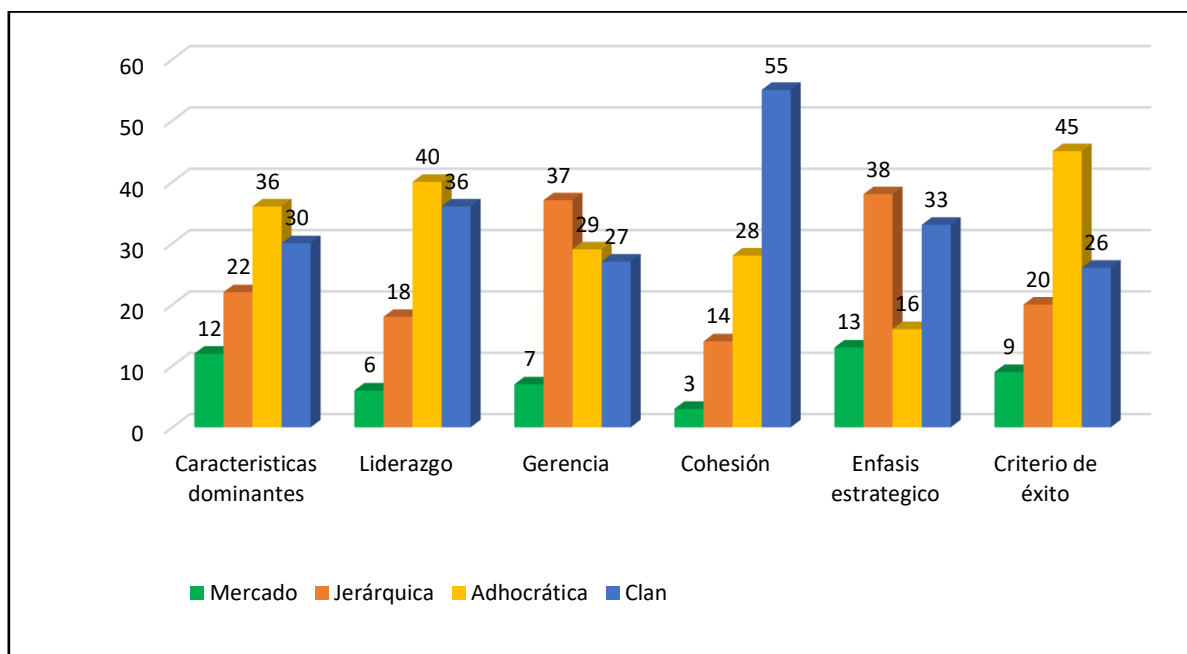
Tabla 2

Cultura organizacional en la institución educativa, según sus dimensiones

	Características dominantes		Liderazgo		Gerencia		Cohesión		Énfasis estratégico		Criterio de éxito	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Mercado	11	12	6	6	7	7	3	3	12	13	8	9
Jerárquica	20	22	16	18	34	37	13	14	35	38	19	20
Adhocrática	34	36	36	40	27	29	26	28	15	16	42	45
Clan	28	30	32	36	24	27	51	55	31	33	24	26
Total	93	100	93	100	93	100	93	100	93	100	93	100

Figura 2

Cultura organizacional en la institución educativa, según sus dimensiones



La tabla y figura 3 muestran que el 81% de los docentes de una IE de Ate Vitarte presenta un nivel de compromiso organizacional aceptable, el 12 % un nivel fuerte y el 7% evidencio un nivel de compromiso organizacional bajo.

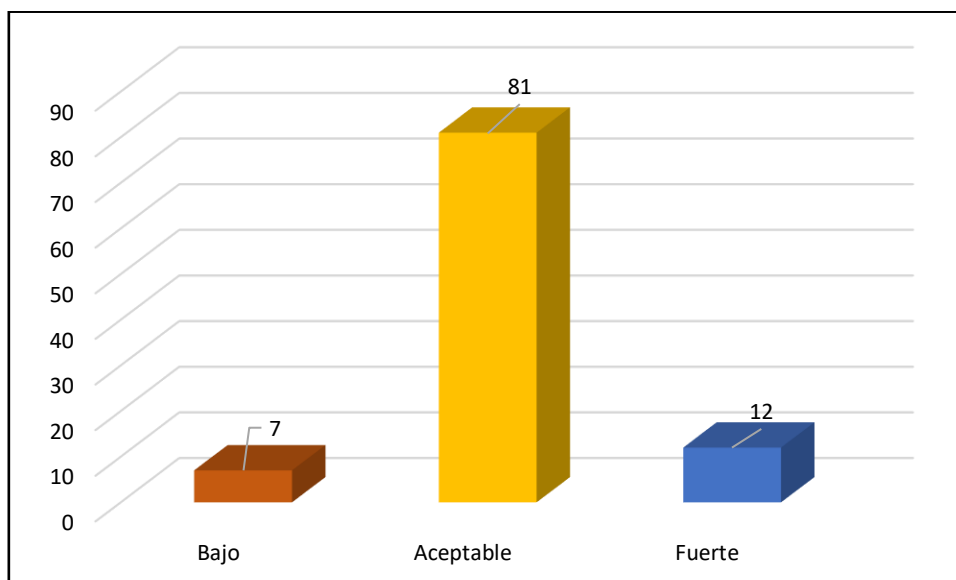
Tabla 3

Compromiso organizacional docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	7
Aceptable	75	81
Fuerte	11	12
Total	93	100

Figura 3

Compromiso organizacional docente



La tabla y figura 4 muestran la dimensión del compromiso organizacional mejor desarrollada por los docentes de la IE en Ate Vitarte fue el compromiso normativo, pues el 44 % de éstos evidenció niveles altos , mientras que solo el 116 % y 10% de docentes alcanzaron niveles altos de compromiso afectivo y de continuidad respectivamente, mas del 74% de estos docentes presentaron un nivel aceptable en estas dimensiones.

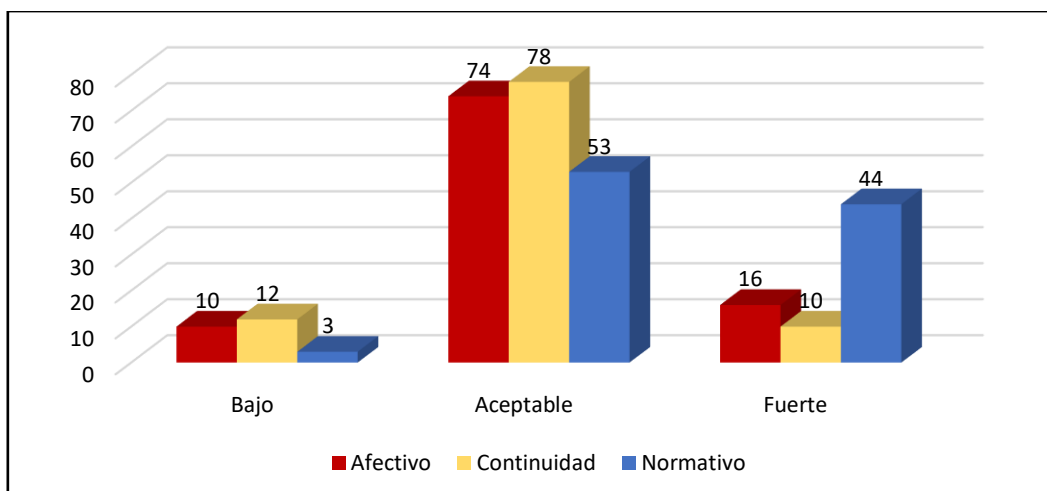
Tabla 4

Nivel de compromiso organizacional en docente, según sus dimensiones

Nivel	C. afectivo		C. continuidad		C. normativo	
	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	9	10	11	12	3	3
Aceptable	68	74	73	78	49	53
Fuerte	16	16	9	10	41	44
Total	93	100,0	93	100,0	93	100,0

Figura 4

Nivel de compromiso organizacional en docente, según sus dimensiones



3.2. Contrastación de las hipótesis

3.2.1. Hipótesis general:

En la tabla 5 se muestran la prueba de Serman realizada para contrastar la hipótesis general. Se encontró que el valor de sig. = .014 es menor que $\alpha = .05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación significativa entre las variables de estudio. Esta relación es directa y alta ($r = .705^{**}$), indicando que a mayor consolidación de la cultura organizacional los docentes presentan mejores niveles de compromiso organizacional.

Tabla 5

Relación entre cultura y compromiso organizacional en los docentes

	Compromiso organizacional		
	Sig	Rho	N
Cultura organizacional	,016	,705**	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

3.2.2. Hipótesis específica 1

En la tabla 6 se muestran los resultados de la prueba Rho de Serman realizada para contrastar la hipótesis específica 1. Se encontró que el valor de sig.= .000 es menor que $\alpha = .05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación significativa entre las características dominantes de la cultura y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte. Esta relación es directa y alta ($r = .759^{**}$), por lo que a medida que mejoren las características dominantes mejorará también el compromiso de los trabajadores.

Tabla 6

Relación entre las características dominantes y el compromiso organizacional en docentes

	Compromiso organizacional		
	Sig	Rho	N
Características dominantes	,000	,759**	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 2

En la tabla 7 se muestran los resultados de la prueba Rho de Serman realizada para contrastar la hipótesis específica 2. Se encontró que el valor de sig. = .000 es menor que $\alpha = .05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Ate Vitarte. Esta relación es directa y moderada ($r = 0.580^{**}$), por lo que a medida que mejore el liderazgo también mejorará también el compromiso de los trabajadores.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en docentes

	Compromiso organizacional		
	Sig	Rho	N
Liderazgo organizacional	,000	,580**	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 3

En la tabla 8 se muestran los resultados de la prueba Rho de Serman realizada para contrastar la hipótesis específica 3. Se encontró que el valor de sig. = 000 es menor que $\alpha = 05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación directa y moderada ($r = 0.570^{**}$), por lo que a medida que mejore la gerencia mejorará también el compromiso de los docentes.

Tabla 8

Relación entre la gerencia de empleados y el compromiso organizacional en docentes

	Compromiso organizacional		
	Sig	Rho	N
Gerencia de empleados	,000	,570**	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 4

La tabla 9 muestran los resultados de la prueba Rho de Serman realizada para contrastar la hipótesis específica 4. Se encontró que el valor de sig. = 000 es menor que $\alpha = 05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación significativa entre la cohesión y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa mejorará también el compromiso de los docentes.

Tabla 9

Relación entre la cohesión y el compromiso organizacional en docentes

	Compromiso organizacional		
	Sig	Rho	N
Cohesión organizacional	,000	,520**	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 5

En la tabla 10 se presenta los resultados de la prueba de Rho de Sperman para la contratación de la hipótesis específica 5. Se encontró que el valor de sig. = 000 es menor que $\alpha = .05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación significativa entre el énfasis estratégico y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Ate Vitarte. Esta relación es directa y moderada ($r=.625^{**}$), por lo que a medida que mejore el énfasis estratégico en la institución educativa mejorará también el compromiso de los docentes.

Tabla 10

Relación entre el énfasis estratégico y el compromiso organizacional en docentes

	Compromiso organizacional		
	Sig	Rho	N
Énfasis estratégico	,000	,625**	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 6

En la tabla 11 se muestran los resultados de la prueba Rho de Sperman realizada para contrastar la hipótesis específica 6. Se encontró que el valor de sig. = .000 es menor que $\alpha = .05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación significativa entre el criterio de éxito y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Ate Vitarte, Esta relación es directa y moderada ($r= .575^{**}$), por lo que a medida que mejore el criterio de éxito en la institución educativa mejorará también el compromiso de los docentes.

Tabla 11

Relación entre el criterio de éxito y el compromiso organizacional en docentes

	Compromiso organizacional		
	Sig	Rho	N
Criterio de éxito	,000	,575**	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IV. DISCUSIÓN

La discusión se ha organizado considerando las hipótesis formuladas, las implicancias teóricas y la contrastaron las hipótesis con los trabajos previos nacionales e internacionales. Finalmente se describen las principales limitaciones y se presenta la relevancia de los resultados allados para el campo educativo, fundamentalmente en lo conserniente al área de problemas de aprendizaje.

En la investigación se encontró que mas del 50% de los docentes de la institución se realizó la investigación consideran que la cultura organizacional corresponde con las características de una cultura tipo jerárquica, es decir que reconocen que desarrollan sus labores en un ambiente formal y estructurado, basado en el cumplimiento de procedimientos y cumplimiento de normas . Los docentes consideran que los lideres directivos buscan básicamente la eficacia, por lo tanto se dedican a la coordinación y organización de la institución educativa, Lo más importante en la organización es que se mantenga funcionando sin problemas, alcanzar la estabilidad, previsibilidad y eficiencia (Cameron y Quin, 1999); es importante considerar que este ambiente no sería el mas favorable para la instalación de una cultura que promueva la participación colegiada de los docentes en pos de resolver o atender los problemas de aprendizaje de los estudiantes, toda que vez que buscan la estabilidad y el servicio estandarizado del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Un porcentaje algo menor de docentes consideraron que la cultura organizaiconal es de tipo mercado (40% de docentes); es importante considerar que este tipo de cultura dominantes se orienta mas a la satisfacción de las necesidades externas en lugar de las internas, aspecto que no permite la acción efectiva de procesos de enseñanza-aprendizaje contextualizadas o individualizadas para atender las necesidades de los estudiantes con problemas de aprendizaje: en la cultura de mercado las estrategias esta orientadas a los resultados, siendo un punto que podría considerarse como beneficiousa al momento de atender a los estudiantes, pue el liderazgo está orientado aprestar un servicio educativo de calidad que le permita competir con otras instituciones educativas del entorno (Cameron y Quinn, 1999).

Se encontró además que solo alrededor del 5% de docentes consideran que la cultura es adhocrática y ningún docente la calificó del tipo clan; esto refleja que los docentes consideran que el ambiente donde laboran no es dinámico, que no se promueve la creatividad ni la innovación, por lo tanto no es común la implementación de estrategias innovadoras destinadas a mejorar la atención de los estudiantes con dificultades de aprendizaje: esto es preocupante, pues estaría evidenciando esta institución educativa no presenta una cultura que permita la atención colegiada de los estudiantes con problemas de aprendizaje. Tomando como base la propuesta de Schein (2004) y Cameron y Quinn, (1999) se evidencia la necesidad de implementar acciones destinadas a generar ambientes más democráticos, donde se priorice el trabajo en equipo que asegure o promueva niveles de compromiso elevados en los docentes. Es necesario, que la plana directiva directivos, incluyan en sus planes de gestión la inclusión o desarrollo del trabajo colaborativo, la capacitación y la innovación, con el fin de asegurar niveles adecuados de satisfacción y compromiso adecuados, pues si los docentes se identifican con la institución serán mayores las posibilidades de atender con éxito las necesidades educativas de los estudiantes (Wilkins y Ouchi, 1983; Böhr et al., 2014).

Estos resultados no pueden ser contrastados con trabajos previos nacionales, pues en ellos se han empleado modelos teóricos que conducen a reportar niveles de cultura, sin considerar la tipificación de la cultura arraigada como se realizó en la presente investigación. Lacherre (2017) estimó el nivel de cultura organizacional percibido por docentes del Zegel-Ipae en Piura, y concluyó que los docentes presentaban un nivel de cultura organizacional fuerte, pues se identificaban con los valores, objetivos y metas de la institución educativa.

A nivel internacional, los resultados coinciden con los hallados por Cuenca y López (2020) en colaboradores de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales en Ecuador, estos investigadores encontraron que también que la cultura burocrática o jerárquica era la predominante sobre los otros tipos de cultura. Sin embargo no coinciden con los reportes de Marsollier y Expósito (2017) en Argentina y Salas-Arbeláeza et al. (2017) en Colombia, estos investigadores quienes al analizar los valores en empleados públicos en Argentina, encontraron que

predominaba la benevolencia y el universalismo, típicos de una cultura tipo clan, y que la tradición y la autoridad presentaron niveles medios, siendo éstos valores correspondientes a una cultura jerárquica, que fue la que más resaltó en la institución educativa donde se realizó la investigación.

Respecto a las dimensiones se encontró que entre el 36 y 42% de los docentes consideraba que las características dominantes, el liderazgo y el criterio de éxito que predominan en la institución educativa eran propias de una cultura adhocrática, esto aparentemente sería contradictorio a lo encontrado al momento de tipificar la cultura, sin embargo es importante considerar los planteamientos de Cameron y Quinn (2006) respecto a las dimensiones de la cultura, es posible que el liderazgo, las características dominantes y el criterio de éxito arrojadas en la institución dependan del tipo de liderazgo directivo ejercido, toda vez que en los últimos años la implementación de la carrera magisterial y los sistemas de capacitación continua que vienen desarrollando los directivos, estaría generando ambientes más flexibles, donde prime la innovación y el trabajo en equipo. Esta propuesta estaría confirmada con los resultados encontrados respecto al criterio de éxito, pues casi el 50% de los docentes la caracterizó del tipo adhocrática, es decir que en esta institución se considera que el éxito se fundamenta en la calidad del servicio prestado, siendo un aspecto que estaría asegurando la voluntad por participar en acciones contextualizadas para atender las necesidades educativas de los estudiantes con problemas de aprendizaje (Cameron y Quinn, 1999).

Por otro lado, casi el 40% de docentes considera que la gerencia y el énfasis estratégico responden a características de una cultura jerárquica, es decir que se basa en el cumplimiento de reglas y procedimientos, que laboran en un ambiente rígido, que la forma de comunicación es jerárquica, y que el éxito se basa únicamente en el logro de los objetivos organizacionales.

Los resultados antes descritos ya explican de alguna manera el nivel de compromiso que evidenciaron estos trabajadores, pues solo el 12% de los docentes presentó niveles adecuados de compromiso organizacional, el 81% evidenció un nivel aceptable. Es decir que la mayoría de los docentes no ha logrado desarrollar vínculos fuertes con la institución educativa (Steers, 1977), el vínculo psicológico

que han alcanzado no es suficiente para asegurar su permanencia en la institución (O'Reilly & Chatman, 1986; Meyer & Allen, 1991).

Estos resultados son acordes a los reportes sobre compromiso organizacional encontrados en el país. Sánchez (2018) reportó también que la mayoría de las docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Lima presentaban niveles de compromiso organizacional ligeramente por debajo del promedio. No son coherentes a los reportes de Lacherre (2017) quien encontró que los docentes del Zegel-Ipae en Piura, evidenciaron un fuerte compromiso, esto podría deberse al tipo de muestra que estuvo constituida por docentes de una IE superior y privada, mientras que en el presente investigación participaron docentes de educación básica regular del sector público, esto coincide con los hallazgos de Manzano (2019) quien estableció que los docentes en instituciones privadas presentaban niveles altos de compromiso afectivo en Quito-Ecuador.

Los resultados respecto a las dimensiones del compromiso organizacional evidenciaron que entre el 74% de los docentes presentó un compromiso afectivo aceptable y que solo el 16% se siente fuertemente comprometido, es decir la mayoría de los docentes no ha desarrollado lazos emocionales que le inciten a permanecer en la institución educativa; pues no se sienten satisfechos emocionalmente en ella (Meyer y Allen, 1991; González y Guillen, 2008). Un porcentaje algo mayor (78%) de docentes también presentan solo un nivel aceptable de compromiso de continuidad, es decir que los docentes no han logrado crear un vínculo fuerte con la institución, no se sienten satisfechos con el salario, el ambiente físico y el psicológico; el apego desarrollado no es suficiente y estarían dispuestos a dejar la institución si se les presentara otra oportunidad (Meyer y Allen, 1991). Es importante considerar que un porcentaje más elevado de docentes presenta un nivel de compromiso normativo fuerte, es decir que sienten la obligación de permanencia en la institución educativa dado que se sienten en deuda con ella, el docente ha desarrollado un deber moral, aspecto que estaría asegurando la permanencia del docente en la institución educativa (Meyer & Allen, 1991).

En la investigación se logró confirmar las hipótesis planteadas, se halló una relación directa alta y significativa entre la cultura y el compromiso que presentan

los docentes en una IE del distrito de Ate Vitarte en la ciudad de Lima, esto quiere decir que el compromiso organizacional dependerá directamente de las características dominantes, el liderazgo, la gerencia de empleados, la cohesión, los criterios de éxito y el énfasis estratégico que desarrollan los líderes en la organización (Cameron y Quinn, 1999).

Estos resultados son similares a reportes internacionales como el de Manzano (2019) quien estableció que existía relación directa y significativa entre el sentido de pertenencia y compromiso organizacional de los docentes del sector público y privado de Quito- Ecuador, si bien es cierto no analizó directamente la variable cultura organizacional, el sentido de pertenencia es un aspecto considerado como parte de la cultura de una organización. Son coherentes también con los reportes de Fonseca y Cruz (2019), quienes encontraron relación entre la variable bienestar subjetivo y el compromiso docente en una IE pública mexicana, igual que en caso anterior el bienestar es un aspecto que forma parte del constructo de cultura organizacional. Confirman los planteamientos de Marsollier y Expósito (2017) respecto a la relación directa entre los valores y el compromiso de los trabajadores argentinos.

A nivel nacional son coherentes con los estudios de Anchelia-Gonzales et al. (2021) que hallaron la existencia de relación entre la gestión y el compromiso de los empleados de educación en la ciudad de Lima, toda vez que la gestión o gerencia es una dimensión de la cultura organizacional, así mismo, confirman los reportes de Cutipa (2015) respecto a la relación directa entre el clima y el compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad en Lima.

Una de limitación importante de la investigación fue que se trabajó con una población pequeña, por lo que los resultados no pueden ser inferidos a toda la población de docentes del área de influencia, se recomienda ampliar la investigación y considerar poblaciones que incluyan docentes de instituciones educativas públicas y privadas. Así mismo no se encontraron trabajos previos a nivel nacional que analicen la variable cultura organizacional bajo la propuesta metodológica considerada, razón por la cual no se contó con datos empíricos que permitieran contrastar los resultados obtenidos, tornándose la información proporcionada en un aporte muy valioso para la comunidad científica,

fundamentalmente en el ámbito educativo, pues evidenció que se requieren cambios significados en los modelos de gestión, con el fin de asegurar el desarrollo de una cultura organizacional que promueva la capacitación el desarrollo de trabajo colaborativo y la innovación de estrategias para atender las necesidades educativas de los estudiantes con problemas de aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Existe relación significativa, directa y elevada entre la cultura y el compromiso organizacional de los docentes de una IE del distrito de Ate Vitarte (Rho = .705**).
- Segunda** : Existe relación significativa, directa y alta entre las características dominantes y el compromiso organizacional de los docentes de una IE del distrito de Ate Vitarte (Rho = .759**).
- Tercera** : Existe relación significativa, directa y moderada entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes de una IE del distrito de Ate Vitarte (Rho = .580**).
- Cuarta** : Existe relación significativa, directa y moderada entre la gerencia de empleados y el compromiso organizacional de los docentes de una IE del distrito de Ate Vitarte (Rho = .570**).
- Quinta** : Existe relación significativa, directa y moderada entre la cohesión y el compromiso organizacional de los docentes de una IE del distrito de Ate Vitarte (Rho = .520**).
- Sexta** : Existe relación significativa, directa y moderada entre el énfasis estratégico y el compromiso organizacional de los docentes de una IE del distrito de Ate Vitarte (Rho = .625**).
- Séptima** : Existe relación significativa, directa y moderada entre el criterio de éxito y el compromiso organizacional de los docentes de una IE del distrito de Ate Vitarte (Rho = .575**).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Que la plana directiva de las instituciones educativas generar acciones destinadas a promover la cultura adhocrática o de tipo clan, pues permitirá generar un ambiente donde prime el trabajo en equipo y la innovación, asegurando así un mejor nivel de compromiso en sus docentes.
- Segunda** : Emplear el instrumento propuesto que es valido y confiable, en las instituciones educativas con el fin de identificar el tipo de cultura predominante.
- Tercera** : La cohesión organizacional es un elemento indispensable para generar niveles adecuados de compromiso organizacional, ésta es una característica desarrollada en una cultura tipo clan, por lo que se recomienda implementar acciones destinadas a implantar en las diferentes instituciones educativas.
- Cuarta** : Realizar otros estudios que involucren a la cultura organizacional y otras variables como satisfacción, empoderamiento y engagement laboral en el ámbito educativo, toda vez que son aspectos que estarían determinando la generación de ambientes educativos en los que se promueva la atención contextualizada y personalizada de estudiantes con problemas de aprendizaje.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis del significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273-285. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4017158>
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 2006, 21 (1), 35-50.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, *Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.
- Báez-Santana, R., & Zayas-Agüero, P. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, 22 (2), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181545579004>
- Böhrt, R, Solares, L. & Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 12(1), 33-63. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612014000100003&lng=es&tlng=es
- Cameron, K. S., in D. R. Ettington. (1988). The Conceptual Foundations of Organizational Culture. *V Higher education: Handbook of theory and research*, ur. J. C. Smart, (pp. 356–96). Agathon

Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organisational culture*. NJ: Prentice Hall Series in Organizational Development. <https://pdfs.semanticscholar.org/9095/28bece85d540beb496170045c1bec74ab8b6.pdf>

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos

Cerpa, J. (2018). Propiedades psicométricas del *organizational culture assessment instrument* (OCAI) en colaboradores de lima metropolitana [tesis de licenciatura, universidad de Lima]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/5868/Cerpa_Noya_Jimena.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuenca, R., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, (37), 43-56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>

Cutipa, A. (2015). *Clima* y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca, durante el periodo 2014-II. Valor Agregado. *Revista de Administración*. 2(1), 67-80. <http://bit.ly/29NS7MU>

Deal, T. E. and Kennedy, A. A. (2000). *Corporate cultures: the rights and rituals of corporate life*. Cambridge, Massachusetts: Perseus (Addison- Wesley, Reading, Massachusetts). Recuperado de https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/10138/36893/Foug_re_Moulettes_Modern_West_Backward_Rest.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Denison, D (1991). *Cultura Corporativa*. Bogotá, Colombia. Legis.

Fonseca J. y Cruz, E. (2019). The relationship of the subjective wellbeing of the workers with their commitment towards the organization. *Revsita CES de Psicología*, 12(2), 126-140. Recuperado de: <http://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4614/pdf>

Fougère , M & Moulettes , A. (2007). The Construction of the Modern West and the Backward Rest : Studying the Discourse of Hofstede's Culture's Consequences. *Journal of Multicultural Discourses* , 2(1), 1-19.

Fischman, D. (2017). *Cuando el liderazgo no es suficiente*. Lima, Perú. Editorial Planeta Perú S.A.

González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En L. González, A., De la Torre, y J. De Elena (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca: Eudema.

González, T.F y Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9333-9>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta. Ed.). México: Mc Graw Hill Education

Huallpahauque, G. (2017). *Cultura organizacional para fortalecer el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11989>

Lacherre, E. (2017). *La cultura organizacional en docentes del Zegel-Ipae Piura 2016* [Tesis de maestría,. Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2989/MAE_EDUC_346.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Keyton, J. (2014). *Communication and Organizational Culture : A Key to Understanding Work Experiences*. Recuperado de <https://us.sagepub.com/en-us/nam/communication-and-organizational-culture/book234496>

Manzano, A. G. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Res non verba revista científica*, 9(2), 1-17. <http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220>

Marsollier, R. G. y Expósito, C. D. (2017) Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*. 20 (2), 2017, 29 – 50. DOI: 10.15581/015.XX.2.29-50

Mroczkowski, T. (1983). Theory Z: Myths, Realities and Alternatives. *Relations industrielles*, 38(2), 297-318. <https://doi.org/10.7202/029354ar>

Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo, y el papel mediador del clima y la reflexividad* [Tesis doctoral inédita, Universidad de Valencia]. <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya, D. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center* (tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS+FI;jsessionid=B5F7C2B557E5445F21AEA15817C78BBF?sequence=1>

Núñez, R. M., Mercado, S. P., y Banegas, R. R. (2015). Relación entre cultura organizacional (flexible y rígida) y capital intelectual. *Conciencia tecnológica*, 49, 4-11. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/944/94438997001.pdf>

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Ouchi, W (1982). *Teoría Z: Como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Editorial Norma.

- Ouchi, W. G. (1991). *Theory Z: how American business can Meet the Japanese challenge*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71 (3), 492-499.
<http://bit.ly/1AuJLJW>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peters, T. J. & Waterman, Jr, R. H. (1982). *In search of excellence: lessons from America's best run companies*. Harper & Row.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
<http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>
- Quinn, R. E. (1988) *Beyond rational management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance*. Jossey-Bass.
- Quinn R, E. & Spreitzer, G. M. (1991) The Psychometrics of the Competing Values Culture Instrument and an Analysis of the Impact of Organizational Culture on Quality of Life. *Research in Organizational Change and Development*, 1(5), 115-142.
- Quinn, R. y Rohrbaugh, J. (1983) Un modelo espacial de criterios de efectividad: hacia un enfoque de valores competitivos para el análisis organizacional. *Management Science*, 29, 363-377.
<http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12ª ed.). Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson

Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual del proyecto e informe de tesis. Desde la perspectiva de la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat

Sanchez, P. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/572>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Visión Universitaria

Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, M.H. (2012). Organizational Climate and Culture. *The Annual Review of Psychology* [online], 361-388. DOI: 10.1146/annurev-psych-113011-143809

Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. (3ra. Ed.). San Francisco: JosseyBass.

Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (1998) *The Seven Dimensions of Culture Your 10-Minute Guide to Understanding Cultural Differences*.
<http://bit.ly/2a1zv7V>

Wilkins, A. y Ouchi, W. (1983). Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance. *Administrative science quarterly*, 28, 468-481.

Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511929005>

ANEXOS

Anexo 1.
Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
TÍTULO: Cultura y compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables
¿Qué relación existe entre la cultura y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte?	Establecer la relación que existe entre la cultura y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte	Existe relación significativa entre la cultura y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	<p>Tipo y diseño de investigación básica, también llamada pura o fundamental, según Muñoz (como se citó en Salgado-Lévano, 2018)</p> <p>Diseño: no experimental, transversal y correlacional (Hernández et al, 2014).</p> <p>Población 93 docentes que se encuentran laborando en una institución educativa de Ate Vitarte-2022</p> <p>Variable 1: Cultura organizacional</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Organizational questionnaire Assessment instrument (OCAI), Cerpa (2018).</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnica: la encuesta.</p> <p>Instrumento: Escala de Compromiso Organizacional-OCQ, traducido por Arciniegas (2002).</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Qué relación existe entre las características dominantes y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte?	Establecer la relación que existe entre las características dominantes y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	Existe relación significativa entre las características dominantes y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte	
¿Qué relación existe entre el liderazgo organizacional y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo organizacional y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	Existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	
¿Qué relación existe entre la gerencia de empleados y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte?	Establecer la relación que existe entre la gerencia de empleados y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	Existe relación significativa entre la gerencia de empleados y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	
¿Qué relación existe entre la Cohesión organizacional y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte?	Establecer la relación que existe entre la Cohesión organizacional y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	Existe relación significativa entre la cohesión organizacional y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	
¿Qué relación existe entre el énfasis estratégico y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte?	Establecer la relación que existe entre el énfasis estratégico y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	Existe relación significativa entre el énfasis estratégico y el compromiso en docentes de una IE de Ate Vitarte.	
¿Qué relación existe entre el criterio de éxito y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte?	Establecer la relación que existe entre el criterio de éxito y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	Existe relación significativa entre el criterio de éxito y el compromiso organizacional en docentes de una IE de Ate Vitarte.	

Anexo 2

Matriz operacional de la variable cultura organizacional

Matriz operacional de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala e índices	Niveles y rangos
Dimensión 1:	Clan	1	Escala: ordinal	Cultura predominante: Clan = 96-120
Características dominantes	Adhocrática	2	Nivel: politómica	
	Jerárquica	3		
	Mercado	4		
Dimensión 2:	Clan	5	No caracteriza a	Adhocrática = 72-95
Liderazgo organizacional	Adhocrática	6	la empresa = 1	
	Jerárquica	7	Caracteriza poco a la empresa = 2	
	Mercado	8		
Dimensión 3:	Clan	9	Caracteriza medianamente a la empresa = 3	Para cada una de las dimensiones: Clan = 16-20
Gerencia de empleados	Adhocrática	10		
	Jerárquica	11		
	Mercado	12		
Dimensión 4:	Clan	13	Caracteriza bien a la empresa = 4	Adhocrática = 12-15
Cohesión organizacional	Adhocrática	14		
	Jerárquica	15		
	Mercado	16		
Dimensión 5:	Clan	17	Caracteriza muy bien a la empresa = 5	Jerárquica= 8-11 Mercado= 4-17
Énfasis estratégico	Adhocrática	18		
	Jerárquica	19		
	Mercado	20		
Dimensión 6:	Clan	21		
Criterios de éxito	Adhocrática	22		
	Jerárquica	23		
	Mercado	24		

Anexo 3

Matriz operacional de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Familiaridad Deseo de permanencia Empatía institucional	1-6	Escala: ordinal Nivel: politómica (1) Totalmente en desacuerdo	Compromiso organizacional: Bajo: [28-41] Aceptable: [42-65] Fuerte: [66-90]
Compromiso de continuidad	Ventajas que brinda la institución Sentido de pertenencia Gratitud	7-12	(2) En desacuerdo (3) Indeciso	Compromiso afectivo: Bajo: [6-13] Aceptable: [14-21] Fuerte: [22-30] Compromiso de continuidad: Bajo: [6-13] Aceptable: [14-21] Fuerte: [22-30]
Compromiso normativo	Respeto a las normas Compromiso con los demás	13-18	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Compromiso normativo: Bajo: [6-13] Aceptable: [14-21] Fuerte: [22-30]

Anexo 4

Instrumentos

Escala de compromiso organizacional-OCQ

Estimado participante, a continuación se le presentan una serie de afirmaciones que servirán para medir el compromiso organizacional en la institución donde labora.

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una(x) el número que mejor corresponda a su opinión.

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

		1	2	3	4	5
Dimensión 1. Compromiso afectivo						
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución					
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.					
Dimensión 2: Compromiso de continuidad						
7	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
10	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
11	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
Dimensión 3 : Compromiso normativo						
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que me ha dado.					
16	La institución donde trabajo merece mi lealtad.					
17	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa					

Organizational questionnaire Assessment instrument (OCAI)

Estimado participante, a continuación se le presentan una serie de afirmaciones que servirán para conocer cómo percibes la cultura organizacional en tu organización actualmente.

Instrucciones:

Siguiendo la escala donde 1 significa que la oración “No caracteriza a la organización” hasta 5 donde “Caracteriza muy bien a la organización”, valora la medida en que los siguientes enunciados identifican la cultura actual de la organización. No hay respuestas correctas o equivocadas, solo nos interesa saber su opinión.

Sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y no afectarán su evaluación.

No caracteriza a la empresa	Caracteriza poco a la empresa	Caracteriza medianamente a la empresa	Caracteriza bien a la empresa	Caracteriza muy bien a la empresa
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Características dominantes		1	2	3	4	5
1	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos.					
2	La organización es dinámica y emprendedora. Las personas están dispuestas a hacer valer sus ideas y tomar riesgos.					
3	La organización está muy orientada hacia resultados. Una preocupación principal es realizar el trabajo cumpliendo con los estándares solicitados. Las personas son muy competitivas y orientadas al logro.					
4	La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Por lo general los procedimientos formales gobiernan lo que la gente hace					
Dimensión 2: Liderazgo organizacional						
5	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de guía, que orienta y brinda entrenamiento.					
6	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de mentalidad empresarial, innovación o adopción de riesgos.					
7	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de un enfoque audaz, orientado hacia los resultados y que deja de lado lo que no tiene importancia directa sobre dichos resultados.					
8	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de eficiencia en la coordinación, la organización y el desarrollo sin contratiempos					
Dimensión 3: Gerencia de empleados						
9	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por trabajo en equipo, consenso y participación.					
10	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por adopción individual de riesgos, innovación, libertad y excelencia.					
11	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por alta competitividad, altas demandas y logros.					

12	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por brindar seguridad, estabilidad y protección a las personas					
	Dimensión 4: Cohesión organizacional	1	2	3	4	5
13	Lo que une a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es una prioridad.					
14	Lo que une a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Se hace énfasis en estar a la vanguardia.					
15	Lo que une a la organización es el énfasis en los logros y la realización de objetivos. La audacia y el deseo de vencer son temas comunes.					
16	Lo que une a la organización es el conjunto de reglas y políticas formales. Es importante mantener una organización que funcione sin contratiempos					
	Dimensión 5: Énfasis estratégico					
17	La organización hace énfasis en el desarrollo humano. Persisten altos niveles de confianza, franqueza y participación.					
18	La organización hace énfasis en adquirir nuevos recursos y crear nuevos retos. Se valora el intentar cosas nuevas y explorar posibilidades futuras como oportunidades.					
19	La organización hace énfasis en promover acciones competitivas y consecución inmediata de resultados.					
20	La organización hace énfasis en la permanencia y la estabilidad. Son importantes la eficiencia, el control y la fluidez de las operaciones.					
	Dimensión 6: Criterios de éxito					
21	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo del recurso humano, trabajo en equipo, compromiso de sus empleados e interés por las personas.					
22	La organización define el éxito sobre la base de contar con el mejor producto. Es líder en el producto y en su innovación.					
23	La organización define el éxito sobre la base de vencer y mantenerse a distancia de la competencia. El liderazgo competitivo es clave.					
24	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. La entrega confiable y los cronogramas sin contratiempos son elementos críticos					

Anexo 5

Base de datos

S	CULTURA ORGANIZACIONAL																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	3	2	3	4	4
3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
6	5	4	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	3	4	5	2	5	4	4	4	5	3	3	4
7	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
8	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
9	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
10	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
11	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3
12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3
13	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
14	4	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	3	4	3
15	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	4	4	4	4	5
16	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	3	4	5
17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
18	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
19	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3
20	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
21	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5
22	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
23	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3
25	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5
26	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
27	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4
28	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
29	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3
30	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5
31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
32	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	3
33	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	1	4	5	4	4	3	4	4	5
35	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	1	4	5	3	3	3	4	3	3
36	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
38	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
39	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	3	4	2
40	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

42	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	4	3	3	4	4	2	4	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3
44	3	2	3	3	3	2	3	2	5	4	4	3	2	4	5	4	5	5	4	3	1	3	2
45	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3
46	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5
47	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
48	4	3	4	3	4	3	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
49	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1
50	3	3	3	2	3	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	2	2	2	3	2
51	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
52	3	1	3	1	2	2	2	1	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4
54	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	3	5	4	5	5	3	2	2	3	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	3	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	
58	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
60	3	1	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	
61	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	
62	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
63	4	4	3	1	3	4	2	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	
64	4	1	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	5	5	2	1	2	3	
65	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	1	3	2	2	
66	2	1	3	3	3	2	2	2	2	5	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	
67	1	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	
68	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	4	2	
69	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1	5	2	3	1	1	
70	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	
71	3	3	4	3	3	4	4	2	4	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	
72	3	2	3	3	3	2	3	2	5	4	4	3	2	4	5	4	5	5	4	3	1	3	
73	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	
74	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	
75	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	
76	4	3	4	3	4	3	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
77	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	1	
78	3	3	3	2	3	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	2	2	2	3	
79	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	
80	3	1	3	1	2	2	2	1	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	
82	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	3	5	4	5	5	3	2	2	3	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
85	4	3	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	
86	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	
87	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	

88	3	1	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3
89	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5
90	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
91	4	4	3	1	3	4	2	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	5
92	4	1	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	5	5	2	1	2	3	3	4
93	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	1	3	2	2	2

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			
S	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	5	4	3	3	2	3	2	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	
2	1	1	1	1	2	2	5	1	3	3	5	1	5	1	3	5	2	5	
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	
4	5	5	3	4	3	3	2	3	3	1	3	5	4	4	4	4	3	3	
5	5	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	4	3	4	
6	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	
7	5	5	5	5	4	5	4	5	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	
8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	
11	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	
14	4	3	5	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	
16	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
17	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	
18	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
19	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	
20	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	
21	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	
22	3	3	4	4	1	3	3	3	3	1	1	5	2	3	2	4	3	2	
23	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	
24	5	5	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	2	
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	
26	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
27	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	
28	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	
29	4	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	5	4	3	2	
30	4	5	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	
32	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	
33	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	
34	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
35	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	

36	5	5	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5
37	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
38	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4
39	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4
40	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5
42	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
43	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3
44	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
45	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
46	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
47	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
48	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5
51	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
52	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2
53	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
54	3	2	4	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	1
55	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
56	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	4	3
57	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
60	5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	2	2
61	5	5	4	4	3	3	4	3	3	2	4	5	5	4	5	4	4	4
62	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2
63	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
64	2	3	1	5	3	4	3	3	3	2	2	1	1	4	3	3	4	5
65	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1
66	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2
67	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4
68	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	5
69	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	4	2	1
70	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5
71	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
72	4	3	5	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
74	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
75	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5
76	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
77	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4
78	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3
79	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
80	3	3	4	4	1	3	3	3	3	1	1	5	2	3	2	4	3	2
81	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4

82	5	5	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	2	
83	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
84	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
85	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	
86	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	
87	4	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	5	4	3	2	
88	4	5	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
89	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	
90	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	
91	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	
92	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
93	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	

Anexo 6
Carta de presentacion

CARGO



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 6 de junio de 2022

Señor

EDWIN CARHUANCHO PALOMINO

DIRECTOR

IE Ate Vitarte -Lima

UGEL 06

Presente

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Educación de la UCV, en la sede Lima Ate., se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para obtener mi maestría.

El título de la investigación es: Cultura y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa de Ate Vitarte. Lima. En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución que usted dignamente dirige

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Esther Angui CHANG VERA
DNI N°: 20087358

Anexo 7

Carta de autorización de la institución educativa



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
"VIDAL VALDIVIA"
PUNTA VALDIVIA



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 08

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 16 de abril de 2022

Carta de Autorización

Sra. Chang Vera, Esther Angui

Estudiante de la Maestría en Problemas de aprendizaje

Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo-Sede Ate

Presente. -

ASUNTO: Autorización para Desarrollo trabajo de
Investigación.

Por medio del presente me dirijo a usted para comunicarle que, en atención a su carta, se autoriza desarrollar su investigación titulada: "Cultura y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa de Ate Vitarte. Lima, 2022", requisitos obligatorios en el estudio de posgrado de Maestría en problemas de Aprendizaje en la Universidad César Vallejo.

Sobre el particular y por las razones expuestas, esta Dirección del plantel autoriza llevar a cabo su investigación antes citada, requerimiento para optar el grado de Maestra en: EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente




LUIS C. GUERRERO PALOMINO
DIRECTOR


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto, docente de la Escuela de Posgrado Programa académico de **Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo Sede Ate** asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: **Cultura y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa de Ate Vitarte. Lima, 2022**; del autor CHANG VERA, Esther Angui, (ORCID: 0000-0002-9453-9810) del cual se constató que la investigación tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Ate, 16 de diciembre del 2022

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto	
DNI: 09469026	 Firma
ORCID: 0000-0002-9453-9810	