



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y compromiso docente de una institución
pública, UGEL 08, Cañete, 2023

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

AUTORA:

Luyo Sanchez, Isabel Oliva (orcid.org/0000-0003-0397-3345)

ASESORES:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-5488-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de conocer, aprender y desarrollarme en la vida.

A mi familia por ser mi fortaleza para continuar con mis estudios de maestría.

Al asesor por compartir sus conocimientos y guiarme para lograr mis expectativas profesionales.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejos, que me ha permitido continuar con mis estudio de posgrado de maestría, brindarme la confianza y la oportunidad de ser formarme profesionalmente en esta su gloriosa institución.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tabla	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra, muestreo	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos.	26
3.7 Aspectos éticos.	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1	Población del estudio	23
Tabla 2	Validez de Juicio de expertos	24
Tabla 3	Cálculo de fiabilidad de las variables	24
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario para la cultura organizacional	25
Tabla 5	Ficha del cuestionario para el compromiso docente	25
Tabla 6	Cruce entre la cultura organizacional y el compromiso docente	27
Tabla 7	Cruce entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo	28
Tabla 8	Cruce entre cultura organizacional y compromiso de continuidad	29
Tabla 9	Cruce de la cultura organizacional y el compromiso normativo	30
Tabla 10	Prueba de normalidad	31
Tabla 11	Grado de correlación entre la cultura organizacional y el compromiso docente	32
Tabla 12	Grado de correlación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo	32
Tabla 13	Grado de correlación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad	33
Tabla 14	Grado de correlación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo	34

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Barras entre la cultura organizacional y el compromiso docente	27
Figura 2 Barras entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo	28
Figura 3 Barras entre la cultura organizacional y compromiso de continuidad	29
Figura 4 Barra de la cultura organizacional y el compromiso normativo	30

RESUMEN

En el estudio se pretendió conocer la existencia de relación que hay entre la cultura organizacional y el compromiso docente de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023.

La metodología utilizada fue de tipo aplicada, el nivel fue correlacional, un diseño **no-experimental** transversal y enfoque cuantitativo, 60 docentes conformaron la muestra, la técnica utilizada fue la encuesta, para la recolección de datos se utilizó en ambas variables estudiadas el cuestionario, las cuales fueron validados mediante el juicio de expertos, se usó el alfa de Cronbach donde se consiguió un 0,959 para la variable estudiada cultura organizacional y un 0,920 para compromiso docente, asegurando su alta confiabilidad.

Se obtuvo como resultado que existe relación entre ambas variables mediante el estadístico de Spearman (Sig. bilateral=,000 <0,05, Rho = ,524**) donde se concluyó que tiene una correlación moderada positiva.

Palabras clave: Cultura organizacional, Gestión Escolar y Compromiso docente.

ABSTRACT

The study sought to know the existence of a relationship between the organizational culture and the teaching commitment of a public institution UGEL 08, Cañete, 2023.

The methodology used was applied, the level was correlational, a non-experimental cross-sectional design. and quantitative approach, 60 teachers made up the sample, the technique used was the survey, for data collection the questionnaire was used in both variables studied, which were validated by expert judgment, Cronbach's alpha was used where it was obtained a 0.959 for the organizational culture variable studied and a 0.920 for teaching commitment, ensuring its high reliability.

It was obtained as a result that there is a relationship between both variables using the Spearman statistic (Sig. bilateral=.000 <0.05, Rho = .524**) where it was concluded that it has a moderate positive correlation.

Keywords: Organizational culture, School Management and Teacher Commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En la investigación se tuvo como realidad problemática las diferentes necesidades de promover una variedad de estrategias normativas capaces de fomentar un modelo de cultura organizacional que perfeccione la eficacia del servicio y los procesos organizacionales en educación que comprometa a los docentes a un cambio para una mejor calidad educativa, ya que existió la necesidad de crear climas que optimen el compromiso del docente, la atención a posibles problemas de aprendizaje que se pudieran presentar y así llegar al éxito educativo.

En este sentido, el sistema educativo estuvo lejos de satisfacer esta demanda por diversos factores, ya que dichos requerimientos fueron en aumento, lo que genera desconfianza hacia los docentes, climas laborales desfavorable, un nivel bajo de compromiso y una rotación de manera permanente. Sin embargo, la huella de la pandemia de COVID 19 fue formado cambios importantes en la dinámica institucional, lo que llevo a que los bajos niveles de organización y la mala gestión del aprendizaje de los estudiantes sean temas recurrentes en varias unidades educativas (Placencia, 2021).

De la misma manera Palomino et al. (2022) plantearon que este tema requiere atención urgente, pues en este lugar de trabajo se vigilará y orientará la vida de los estudiantes, quienes serán los responsables del desarrollo del país.

Dadas las realidades anteriores, especialmente en las instituciones educativas primarias y secundarias, el trabajo interinstitucional debe ser manejado con mayor motivación por parte de los directores y el personal para trabajar de manera efectiva para los estudiantes, dirigiendo sus acciones a los colegios para optimizar la calidad de la educación.

Serrano et al. (2020), indico que, al realizar un alto en el área educativa, la cultura organizacional es un aspecto al que muy pocas veces se le proporciona atención, cuando se piensa en el desarrollo de actividades académicas que contribuyan a una buena gestión en la calidad educativa, pues solo atañen al aspecto pedagógico en la planificación y ejecución de clases, dejando de lado el compromiso de trabajo, el liderazgo, los valores, la pertinencia, la comunicación y la productividad entre los miembros de la escuela, por lo que no refleja el pensamiento y la ejecución dentro de la organización, ya que interfieren

directamente en el rendimiento académico, competencias, actitudes y otros aspectos de los escolares de la institución educativa.

A nivel mundial los sistemas educativos no lograron proporcionar un aprendizaje permanente de calidad para todos ni ayudarnos a construir sociedades pacíficas, justas y sostenibles. Cifras concretas recopiladas por la UNESCO muestran que 244 millones de infantes y jóvenes en todo el mundo no asisten a los colegios. Hay una crisis en el aprendizaje básico. Se estima que, a los 10 años de edad, es decir el 60% de los niños en todo el mundo no pueden leer ni comprender textos simples. La pandemia de COVID-19 ha inducido el mayor obstáculo de la educación en la historia, exacerbando una crisis ya existente de inclusión, calidad y pertinencia (UNESCO, 2022).

En América Latina existe una gran inquietud y preocupación sobre la cultura organizacional ya que tiene poca relevancia en el marco educativo, lo que da como resultado una falta de eficacia en la comunidad educativa y la pérdida de valores institucionales que obstaculizan la fijación de metas (Miguel et al., 2021).

En Chile, se reveló que 6 de cada 10 docentes chilenos dijeron sentirse comprometidos con su trabajo, con un 64% de docentes comprometidos y un 70% disfrutando mucho de su trabajo la mayor parte del tiempo. Además, muestran que están relacionados con el impacto social del trabajo. Se muestra en este estudio que el papel de los docentes no es solo completar sus actividades diarias sino también mostrar un gran interés en la educación (Goetendia, 2020).

En el ámbito nacional, durante el periodo del 2021 se llevaron a cabo varias transformaciones de innovación con impacto significativo en la cultura organizacional, a medida de un plan formativo Covid-19, que tuvo como resultado modificaciones representativas en: Los docentes desarrollan órganos de planificación, con base en las realidades de cada coyuntura, y maneras de ayudar a los estudiantes (Ministerio de Educación, 2021).

En Perú, las instituciones educativas aún están lejos de mantener una cultura organizacional arraigada que genere un nivel de compromiso entre los órganos de la comunidad, y los profesores aún no han establecido las conexiones necesarias para comprometerse con los estándares y procesos que conducen a la excelencia y calidad de la educación. En cambio, a menudo se encuentra que los entornos conflictivos y no cooperativos no permiten que los docentes generen

compromiso o aceptación de la organización, lo que puede conducir a una alta rotación o a docentes que no cooperan y no abordan los problemas de aprendizaje que puedan surgir en el aula (Ovillo et al., 2023).

La ausencia de una cultura organizacional arraigada que no se realice el trabajo colaborativo o el compromiso con la docencia a menudo genera problemas que surgen y que no se abordan adecuadamente. Los constantes cambios e incrementos en las necesidades académicas y personales motivan a los docentes a emprender nuevas investigaciones para mejorar sus salarios o puestos de trabajo, sin embargo, estos deseos muchas veces son compartidos por la comunidad educativa y estas necesidades individuales no son satisfechas porque solo se destinan normas y consideraciones Aspectos procedimentales para cumplir con los estándares de calidad, todo esto crea poco compromiso en ellos, solo se comprometen a cumplir con lo absolutamente necesario, no se sienten parte de la agencia y la rotación aumenta (Chang, 2022).

En dicho contexto se esbozó como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y compromiso docente de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023? y como problemas específicas: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023? y ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de normatividad en los docentes de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023?

Luego de examinar la teoría sobre el problema estudiado, se demuestro que el estudio estuvo justificado por lo siguiente, en lo que respecta al punto de vista teórico, permitió establecer el sentido y contextualizar los temas que lo guían, e igualmente sienta las bases teóricas para la adecuada práctica y desarrollo de la cultura organizacional y el manejo de personas para lograr el compromiso docente, formulando e implementando métodos y estrategias que conlleven a valorar y resaltar los talentos con el único fin de alcanzar los objetivos institucionales, por otro lado si ampliamos y fortalecemos el desarrollo de los talentos, habilidades y competencias de los docentes para poder mejorar servicios eficaces y eficientes

dentro de las instituciones educativas para el efecto, y sólo de esta manera, los docentes pueden asumir sus roles de liderazgo con un gran sentido de responsabilidad social y moral. Dado que el compromiso docente y el desarrollo del proceso de enseñanza deben mostrarse como indicadores en los resultados obtenidos en las diversas pruebas nacionales, regionales y locales, que son aplicables a los maestros del nivel de formación básica, los resultados obtenidos son adecuados y oportunos visualizados en los objetivos del plan de organización educativa y la realización de los propios.

Asimismo, en lo práctico se identificaron los problemas que guían el proceso, y esto conduce a un método de estrategia de acción que, una vez formulado, puede ser abordado. De esta forma, desarrollamos una propuesta para explicar y determinar qué la cultura organizacional está presente en los escenarios educativos y es de suma importancia en el compromiso docente que ayudara para afrontar situaciones de enseñanza. Asimismo, reconocer las necesidades educativas por eventos no anticipados ocasionados por el virus Covid-19 que no han sido observados y que impactan la cultura organizacional de tal manera que sus prácticas puedan ser evaluadas y comprendidas. Así, se puede decir que fortalecer el compromiso docente, transformar el comportamiento educativo y mejorar la interpretación y la toma de conciencia de las condiciones problemáticas revelan la capacidad del docente para reconocer las dificultades y necesidades de los estudiantes afrontándolas y utilizando sus conocimientos, habilidades y actitudes de manera satisfactoria y pertinente.

Además, se señaló como objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso docente de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023. También se presentan los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de normatividad en los docentes de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023.

Como respuesta a la pregunta de investigación se propuso la hipótesis general: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso docente de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023. Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023. Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo en los docentes de una institución pública UGEL 08, Cañete, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se hallan investigaciones con respecto a las variables de estudio: En México, Arenas (2022) estudió sobre el liderazgo directivo del rector y su influencia en el compromiso docente de instituciones educativas de Aguazul – Casanare, el método utilizado es básica, el diseño utilizado fue el no experimental, nivel explicativo y como enfoque cuantitativo, la muestra utilizada fue de 134 maestros de tres instituciones. Se utilizó la encuesta como técnica y se empleó el cuestionario como instrumento. Cuyos hallazgos mostraron que el nivel de compromiso del personal docente se ve directamente afectado por las particularidades de los líderes que están relacionadas directamente con el director, es decir, el desempeño de los maestros se centra en optimizar los servicios de aprendizaje y educación de los escolares. Se concluyó que la organización educativa tiene un valor común del sistema central, que puede establecer estrategias, sistemas y su estructura sobre la base de su apoyo de filosofía institucional. Sin embargo, esto puede ser posibles a través del liderazgo, a fin de dar poder y autoridad, y generar más innovación, iniciativa y responsabilidad.

En Indonesia, Yusuf (2020) indagó sobre el propósito de conocer la influencia de la cultura organizacional sobre el liderazgo, la complacencia laboral y la confianza en el compromiso organizacional de los educadores de 24 universidades. Se trata de una indagación de diseño cuantitativo, descriptivo y pertinente con una población de estudio conformada por 525 docentes. Los resultados alcanzados expusieron una relación significativa y positiva entre las variables estudiadas. Esto hace referencia que una cultura organizacional establecida de manera correcta y con buena comunicación permisible con los docentes para que puedan desarrollar la integridad, la competitividad, la seguridad y la lealtad hacia la escuela y sus aliados estratégicos en el ámbito educativo. Se concluyó que la promoción de valores ayudaría a aumentar el compromiso de los trabajadores y por lo tanto el trabajo en su plena satisfacción.

Además, en Colombia, Serrano et al. (2020) Investigó sobre la cultura organizacional en el proceso de calidad de la enseñanza, donde se utilizó como metodología de tipo cuantitativo y descriptivo. En donde la muestra fue de 10 directores y 40 maestros. En lo que respecta a la técnica que se manejó fue la

observación, y además se utilizó para la recopilación de información al cuestionario. Los principales hallazgos se refieren a las diferencias en las relaciones ambientales organizacionales y enfatizan el valor, la interacción y la productividad en el proceso de gestión de la calidad de la formación educativa. Llegando a la conclusión de que los valores e interacciones están considerando principalmente la productividad en la cultura organizacional correspondientes a las instituciones pedagógicas para implementar acciones que ayuden a lograr los objetivos institucionales, donde estas acciones están diseñadas para mejorar la gestión y así alcanzar la calidad educativa.

Del mismo modo en Ecuador, Martínez (2019) indagó la existente relación de la cultura organizacional y el desempeño del docente. Su trabajo utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, descriptivo. Utilizó una muestra de 40 docentes. El recojo de los datos se realizaron a través de dos cuestionarios, uno de convicción sobre la V1 y otro V2 de preguntas. Para su análisis aplicó las pruebas estadísticas r de Pearson de esta forma, identificó la correlación entre las variables y confirmando así la hipótesis, obteniendo resultados para cultura organizacional con regularidad de 75,0% y 67,5% para el nivel de desempeño docente. Los resultados demuestran una correlación de manera significativa entre las dos variables. Se llegó a la conclusión que las variables estudiadas tienen un nivel regular en el que el personal docente debe gestionar y actualizar constantemente la parte organizativa de su quehacer institucional, dejando claro que debe trabajar en la misma dirección de acuerdo con la gestión del equipo y avalar la formación integral de los alumnos, y finalmente obtener estudiantes bien capacitados con conocimientos de enseñanza de alto nivel.

Aslamiah (2019) realizó un estudio para analizar el compromiso organizacional de los maestros en comunidades educativas de alto y bajo logro académico en las zonas urbanas y suburbanas de Banjármassin, Indonesia. En dicho estudio la muestra incluyó a 247 profesores del nivel primario. El diseño empleado fue cuantitativo. En aquel estudio los resultados mostraron que el compromiso organizacional de los pedagogos fue alto, no obstante, se evidenció diferencias significativas entre docentes de escuelas de alto rendimiento y de instituciones de bajo rendimiento en las dos dimensiones. Se concluyó que los

profesores mostraron altos niveles de compromiso de persistencia por razones económicas y se sintieron motivados a seguir trabajando en la institución.

En el ámbito nacional en las investigaciones que se realizaron tenemos a Valero et al. (2022), que realizaron su estudio sobre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar, utilizó un enfoque cuantitativo, además de ser relevante, con una población de 19 profesores, a los cuales se les dispuso un cuestionario de manera simultaneo, que permitió la medición de las variables antes mencionadas. Los resultados mostraron que la correlación de ambas variables fue altas debido al trabajo en equipo que se realiza en la institución del mismo modo el reconocimiento de los docentes por parte de padres y estudiantes, donde se concluyó que existencia una correlación muy fuerte entre dichas variables y existe un alto grado de dependencia entre la satisfacción laboral.

Además, en Tacna, Miranda (2021) indago sobre la correlación entre el desempeño docente y la cultura organizacional en las comunidades Pedagógicas Ramón Copa ja y coronel Gregorio Albarracín, dicho estudio fue descriptivo, con diseño correlacional, no experimental. Donde 217 administradores, profesores y alumnos de dos comunidades educativas fueron tomados como población, así mismo la muestra empleada fue no probabilística, eso significa que se utilizó un muestreo por conveniencia del autor. Los resultados obtenidos determinaron que su relación es altamente significativa entre las dos variables, donde el desempeño docente será moderadamente consistente incluso si la organización o la cultura organizacional no es moderadamente consistente. Tal resultado obviamente no aporta en el progreso en la eficacia de la educación.

En Lima, Ojeda (2022) buscó establecer la influencia que existe entre la cultura Organizacional en el desempeño de los maestros de las comunidades Pedagógicas del nivel secundaria en el Distrito de Comas. El estudio utilizó una metodología de tipo descriptivo, no experimental, y de corte transversal con 1054 pedagogos de instituciones educativas, del mismo modo la muestra fue estimada de manera probabilística teniendo como resultando a 282 profesores. Los resultados muestran que las instituciones educativas estudiadas deben mejorar los componentes culturales y organizacionales que ayudarán a mejorar el trabajo de los profesores en las instituciones, así mismo sugieren la creación de relaciones

afectivas entre los maestros que realizan dicha formación educativa donde el equipo crea un ambiente agradable e implementa programas de intervención para mejorar la cultura organizacional.

Además, en Lima, Bejarano, et al. (2022) indagaron sobre el análisis de la influencia de la gestión escolar en el compromiso organizacional de los docentes de la Red 02 pedagógica de Puente Piedra. Su metodología fue cuantitativa, no experimental y transversal, e incluyó a 158 profesores de 13 instituciones. En dicho estudio los hallazgos mostraron que la principal dimensión de peligro es administrativa, mientras que la principal dimensión a favor es organizacional, de acuerdo lo vertido por los profesores de la Red Puente Piedra, esto incide en la responsabilidad organizacional. Por lo que llegó a la conclusión que hay la existencia de varios elementos que influyen en la gestión escolar e identificar redes cuya organización precisa el comportamiento organizacional e incide de manera positiva en el proceso de instrucción en las instituciones.

Asimismo, Hernández (2022) en Lima, estudió la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores de una comunidad Educativa en Lima. El estudio tuvo un diseño descriptivo, relacional, cuantitativo y transversal. La población constó de 400 docentes. Los resultados detallaron que, a mayor cultura organizacional, es mayor el compromiso organizacional de los profesores. Respecto a las variables se halló que, cuanto más mayor es la cultura organizacional, también más es mayor es el compromiso organizacional de los profesores. Conjuntamente, tanto el clima, los valores, las normas, los símbolos y la filosofía son dimensiones muy relacionadas respecto al compromiso organizacional. De tal manera que concluyó que la cultura organizacional a menudo se percibe como favorable si se fundamenta en las pretensiones de los integrantes de la organización; pero si no encaja completamente, se la ve negativamente y no se la apoya.

Así mismo, en Cusco, Benavente (2021) estudio la relación de la cultura organizacional y el desempeño docente. Su enfoque es aplicar la deducción hipotética de tipos que están relacionados. Los resultados determinaron que existía cierto nivel de correlación entre las dos variables, y se determinó que a medida que aumentaba la primera variable también aumentaría la segunda, y la significancia

obtenida fue de 0,000, lo que afirma la propuesta del autor. Se concluyó que implementar la dimensión de valores dentro de las instituciones educativas para promover la práctica del respeto, la tolerancia, la empatía y la confianza conduce a un mejor desempeño docente y resultados satisfactorios como instituciones educativas.

Además, para Romero (2019) investigo sobre la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, manejo una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, básica y de diseño no experimental y de corte transversal. Utilizó toda la población (35 docentes) de todos los niveles. La técnica que utilizó fue censal, en donde se empleó dos cuestionarios, uno para cada variable. Cuyos resultados confirmaron la correlación de manera positiva moderada entre las variables estudiadas, en concordancia al coeficiente de Rho Spearman ($r = .523$), concluyendo que, cuanto mayor es la cultura organizacional en la comunidad educativa, mayor será el desempeño docente

En cuanto a la teoría, Serrano et al. (2020) demostraron que la cultura organizacional constituye un concepto clave para cada sujeto que constituye una organización, teniendo normas de comportamiento y valores que orientan su comportamiento, por lo que existen líneas rectoras de patrones de comportamiento y actitudes, que se observan de manera relativa tal que los agentes crean patrones de comportamiento, actividades de aprendizaje y desarrollo, transformación y evolución. Desde esta perspectiva, se presentan aspectos del entorno social que demandan las habilidades y competencias de los gestores en eventos socialmente dinámicos. García (2020) descubrió un concepto importante de cultura organizacional, argumentando que es la forma en que cada organización aprende a tratar a su entorno y a sus socios; es un complejo de supuestos, dogmas, actuaciones, tradiciones, mitos, metáforas y diferentes ideas. Un híbrido que juntos representan la forma en que funciona y labora una organización.

De hecho, los puntos presentados coinciden con los de Leonard et al. (2020) quién planteó que la cultura es un lazo social que influye a la conservación hermanada a la institución al suministrar reglas suficientes de lo que los empleados debieran hacer y decir; relacionado con los elementos que existen e integrados a la cultura organizacional; donde, se debe identificar lo siguiente: determinar si vale

la pena cambiarlos o mejorarlos ya que son compartidos por los socios de la organización. Con base en estas premisas, la cultura organizacional en una apariencia dinámica sirve como referencia necesaria para cualquier organización administrativa, la cual revela problemas en la toma de decisiones que involucran un conjunto de elementos más perceptibles que otros; al mismo tiempo de presentar semblantes formales y no formales, debido a sus rasgos ocultos o visibles producen un todo complejo.

La cultura organizacional es el marco de la teoría del progreso organizacional, la cual considera la necesidad de promover cambios en los valores, cualidades, conductas y estructuras de una organización para acomodarse a las nuevas exigencias que surgen dentro de un marco institucional Pino et al., (2021). Esto está íntimamente relacionado con el ambiente educativo, ya que la educación, al igual que la sociedad, está en un firme proceso de cambio y busca producir escolares que puedan desplegar efectivamente en cualquier ámbito social.

En tal sentido, una organización puede entenderse como un sistema integrado, que ejecuta múltiples procesos, permitiéndoles ser funcional. La teoría del desarrollo organizacional identifica las diferentes características de una institución y las adapta a las nuevas demandas que enfrenta, estableciéndose como una herramienta estratégica para incrementar la competitividad y productividad de los integradores, Gutiérrez et al., (2021). Si bien la teoría del desarrollo organizacional está muy relacionada con la teoría administrativa, discurre un enfoque más extenso, que evidentemente puede aplicarse en cualquier entorno, Ortiz et al., (2021). Asimismo, según Suárez et al., (2020) el estudio de esta teoría ayuda a determinar la calidad de la cultura organizacional para transportar una institución al siguiente nivel, asegurando que la institución y sus miembros consigan desarrollarse en paralelo para lograr sus objetivos

Conceptualmente, la cultura organizacional se puede precisar a manera un vinculado de normas y cualidades que determinan a una institución y con el cual se asemejan sus integrantes, Andrade y Ureta., (2021). Este semblante se cristianiza en un dispositivo esencial para encaminar a la comunidad educativa hacia sus fines, creando así un sentido de relación entre los miembros de la institución, llevándolos a trabajar de manera constituida y comprometido (Merizalde et al., 2021).

La cultura organizacional en el ámbito educativo actual se cristianiza en la base para vigorizar las destrezas y capacidades que poseen los actores que completan una determinada institución educativa, acomodándose desde una perspectiva global y contextual a los desafíos formativos de niños y jóvenes en contextos que se desarrollan al equiparlos con los principios de ecuanimidad, inclusión e innovación forzosos para su desarrollo, Pedraja et al., (2020) la creencia y la promoción de la cultura organizacional son medios efectivos para establecerse (Petrilli y Luna, 2020).

Desde esta apariencia, la cultura organizacional orienta la conducta y las cualidades de todo el equipo humano anticipadamente establecido, asegurando un ambiente justo, inclusivo y productivo en la sociedad (Saavedra, 2021). Es por esto que la cultura organizacional se trata del compromiso y la aceptación de una institución donde los docentes se esfuerzan por brindar una educación de calidad, que está muy relacionada con lo académico, y los resultados de las pruebas internacionales muestran que aún queda mucho por hacer. (Salcedo et al. 2023)

El modelo de una cultura organizacional efectiva debe partir de un diagnóstico del contexto educativo y sus interactuantes (Caliskan y Zhu, 2020); un enfoque basado en el contexto que acceda definir cada una de las metas, valores y restantes compendios organizacionales que debe guiar el trabajo de cada uno de sus integrantes (Vásquez et al., 2021).

Para Álvarez (2019), las empresas deben acordar entre los empleados y la dirección los hitos culturales: misión, metas, medios para lograr las metas, evaluación de las metas y estrategias de afrontamiento en caso de problemas. Entre las funciones atribuidas a la cultura organizacional, se resume en la siguiente forma:

Primero, tiene un efecto que define los fines; es explicar la diferencia entre una institución y las otras, en segundo término, brinda una forma de equivalencia a los integrantes de la organización, y, en tercer término, la cultura promueve un sentido de generación de compromisos con algo superior al interés individual; en cuarto lugar, maximiza la permanencia del sistema social. En última instancia, la

cultura sirve como un dispositivo de control y sentido común que encamina y da estructura a las cualidades y comportamientos de los empleados.

Según Serrano et al. (2020), en el rango de tamaño, la cultura organizacional consiste en las clarividencias compartidas de los componentes de la institución sobre los valores, la misión y las normas que son elementos centrales de la institución, visualizados a través de comportamientos y compromisos en las actividades laborales. En cuanto a la dimensión valores, Montero (2019) afirma que estos motivan la razón de ser de cada institución y las reglas se convierten en la guía de comportamiento de las empresas y las personas. Por ello, toda organización que aspire a la excelencia debe comprender y sistematizar los valores y filosofías que forman el motor de la institución. Asimismo, los valores de Bonillas (2022) juegan un papel irrefutable en las instituciones frente a los fenómenos de persistencia, ajuste, metamorfosis y desarrollo, ya que ayuda en la toma de providencias, motivación y colaboración; obtener una ventaja competitiva al obtener ingresos, rentabilidad y beneficios sociales compromiso. La gestión de la cultura organizacional basada en la estrategia, construida por valores y normas, permite que cada integrante se identifique con la organización y se comporte de manera ética y eficiente, alcance un mayor desempeño y proyecte una buena imagen y satisfacción con su trabajo fuera de la organización.

Entre estos indicadores tenemos la solidaridad, que según Posso (2019) es una actitud que se manifiesta en la cooperación de un grupo de personas en la sociedad; apoyando sus intereses y necesidades. Asimismo, Meza y Ramírez (2022) señalan la importancia de difundir el valor de la solidaridad, que es labor de los docentes que deben lidiar diariamente con la conducta de los escolares dentro y fuera del aula, por lo que es necesario capacitar a las personas para que comprendan su comportamiento. Este valor se entiende como dar apoyo a los demás y se ve como un acto de desapego o sacrificio hacia quien lo necesita. De igual manera en el indicador del respeto Rojas (2022) plantea que es la forma de reconocer y valorar las cualidades personales, el conocimiento como valor personal, es decir saber vivir en sociedad, con leyes, normas y reglamentos. Deben respetar, pero no olvidar que hay una autoridad: niños a padres, alumnos y profesores. El uso de este valor evita quejas, no permite que la violencia tenga

prioridad en la discriminación. Todo esto significa respetar la verdad, no aceptar la mentira, no dejarse engañar y negarse a calumniar.

Requiere ser tratado con amabilidad y cortesía, que es la esencia de la buena convivencia. Sin embargo, podemos estar seguros de que el respeto implica la autonomía humana, ya que acepta la tolerancia, no posee a los demás, respeta la ley y respeta la autoridad, y se asocia a indicadores de tolerancia (Félix, 2022).

El indicadores empatía según Villavicencio et al. (2022) son cualidades que fomentan un vínculo de colaboración y cómo estar en sintonía con los demás siendo responsable y respetuoso de sus sentimientos. Con respecto a la tolerancia como indicador, se refiere a que alguien no interfiere en el comportamiento de otra persona, incluso si cree que se ve desagradable. Esto es sinónimo de autocontrol, reflexión cuidadosa sobre puntos de vista, creencias, valores y comportamientos que difieren de los propios (Ramírez y Ruiz, 2022). Demuestra un esfuerzo por comprender y respetar la diversidad de opiniones a través del diálogo y la convivencia (Villarreal, 2017). Ofrece libertad, igualdad, dignidad, pluralismo y la búsqueda de la verdad holística. La misma trascendencia es una norma, una creencia que se puede formar a través de la experiencia y el aprendizaje.

En tanto el indicador asertividad según Flores (2021) es la capacidad de expresarse de manera clara y segura sin conductas pasivas, agresivas o manipuladoras frente a los demás, lo que también significa aprender a escuchar, mantener el autocontrol en diferentes situaciones, fortalecer el autoconocimiento. en el contexto de intereses y necesidades. Son cualidades que emergen en las interacciones sociales como un caso de respeto a las cualidades y características personales, tipológicas de cada uno de nosotros u otros que se desarrollan en las interacciones sociales y personales como parte de su desarrollo personal.

Con respecto a la dimensión misión, Chávez (2022) plantea que es la característica cultural más importante de las diferentes organizaciones es que son conducidas a un lugar imprevisto, la institución debe decidir correctamente lo que quiere ser, lo que requerirá dotar a los colaboradores del trabajo hacen para Ayudar a conseguir el propósito de la tarea. Asimismo, Contreras y Gómez (2018) sugieren que encarna el propósito y la orientación de metas decisivas, que brindan una visión

pictórica de la manera la institución logrará efectivamente la visión a lo largo del tiempo.

Asimismo, Bustillos et al. (2022) refiere que los valores en una organización definen los comportamientos que sus miembros deben emular, cuando se promulgan correctamente, promueven el trabajo productivo y la motivación para trabajar. De ahí la importancia de crear efectivamente valor compartido dentro de una organización mediante el desarrollo de principios, virtudes, cualidades y acciones que se promuevan como políticas institucionales para alcanzar las metas organizacionales. De igual forma, Siqueiros y Vera (2022) la definen como la razón de ser de una organización, enunciando qué es y qué lo que hace, describiendo su entorno, brindando un punto de referencia para las providencias significativos, asegurando la relación y claridad de propósito, logrando la membresía, la consagración y el apoyo externo son fundamentales para su conquista. Para precisar una misión es forzoso identificar tu negocio, tu producto o servicio, mercado, clientes, valores y tus prioridades.

Entre estas dimensiones tenemos: Según Sánchez (2022), la dirección estratégica y el propósito se establecen en el tiempo y dan firmeza a las acciones de plazo muy corto y dejan espacio para la reinterpretación cuando nacen nuevas congruencias dejando espacio para establecer una meta que vale la pena el esfuerzo y personal compromiso. En empresas con objetivos estratégicos, es más posible que los altos ejecutivos se expresen en términos de liderazgo en el mercado completo que miden su contribución al éxito de la empresa en términos de valor para los accionistas. Además, según los autores Arjona et al. (2022), también se discuten las métricas cuyo objetivo describen la realización del propósito específico de una institución. No obstante, los dos difieren en tres aspectos importantes que todo gerente senior debe saber: tiempo, espacio y efecto. El éxito empresarial se basa en fines e imparciales. Gracias a ellos, las empresas lograrán identificar un camino seguro que les permita lograr la excelencia, diferenciador en un mercado completo cada vez más competidor. No obstante, la alta dirección de muchas organizaciones suele confundir estos dos conceptos. Aunque las metas y los objetivos narran "algo" que una entidad quiere obtener, están apartados entre sí en tres dimensiones básicas: tiempo, espacio y efecto. En la dimensión visión, Farfán

y Reyes (2017) señalan que esta es una afirmación de hacia dónde va la institución en el tiempo. La visión de una institución debe articular lo que es y lo que quiere ser, al establecer la visión nos mueve hacia ella.

En cuanto a las dimensiones normativas, Rodríguez y Aguilar (2022) afirmaron que son criterios preestablecidos establecidos por las organizaciones para la buena gestión de una empresa u organización. Asimismo, Romero y Rojas (2022) argumentan que las normas ayudan a lograr las metas educativas prometidas por los centros educativos. Sin estas normas, la organización y coordinación de la actuación se vería gravemente afectada, son lo suficientemente sencillas, comprensibles, prácticas y detalladas para que todos los participantes de la comunidad educativa posean muy claro lo que se espera de ellos. Además, recopilan de forma encubierta objetivos colectivos. Uno de los indicadores son las reglas de convivencia, a través de las cuales, según Tobón (2022), podemos relacionarnos con confianza, con una visión de igualdad y respeto, para asegurar la armonía y el bienestar de los que estamos dentro. Grupo social o comunidad; por ello, el autor considera que la convivencia es un proceso de construcción colectiva, permanente, dinámica y recíproca. Las Reglas de Convivencia son normas sociales registradas por la comunidad educativa como convenientes para conservar un clima adecuado de convivencia en las instituciones. Señalan formas en las que cada uno de sus miembros puede tomar acciones positivas para garantizar el acatamiento, la inclusión, la aprobación y la participación activa de escolares, profesores, familias, personal administrativo (Gaeta et al., 2020).

En cuanto al indicador normas de comportamiento, Fernández et al. (2022) indica que su objetivo es orientar el comportamiento social, estableciendo un patrón de comportamiento que, al repetirse sistemáticamente, se vuelve habitual. Estas costumbres mantienen la armonía entre los miembros de un grupo social. Asimismo, en el indicador de puntualidad, según González y Ramírez (2022), es una cualidad que se obtiene desde los primeros años de vida a través de la habituación en la familia, en donde las reglas y costumbres marcan un horario para cada uno de nuestras diligencias. Asimismo, muestra respeto por el tiempo de los demás, porque la puntualidad es un signo de buenos modales, tanto en la escuela

como en la vida social. Después de ingresar a la escuela, todas las actividades se realizan de acuerdo con el horario estipulado en la escuela.

En cuanto a la variable compromiso docente, Alcázar (2020) afirma que esta variable está claramente conectada con la gestión, el nivel de comodidad de los trabajadores en el lugar de trabajo y, lo más importante, las actividades que realizan como componentes que inciden directamente en la gestión del personal. De igual forma, Dai (2020) conceptualiza el compromiso docente como un grupo de habilidades, conocimientos y competencias que los empleados utilizan para cumplir y alcanzar los objetivos institucionales, elementos que consideramos su formación inicial y continua en el progreso de las actividades didácticas y sobre todo en términos de conocimientos en su campo, estrategias adecuadas para el cumplimiento óptimo del plan de clase, encontrando soluciones a los problemas que se muestran en la dinámica diaria. En resumen, es estratégico desarrollar una adecuada gestión del personal para lograr los objetivos institucionales en las áreas docente, administrativa e institucional y ser una institución educativa exitosa.

Según Fernández (2021), en el aspecto de la educación, el compromiso docente se puede definir como la motivación intrínseca que hace que los docentes dediquen energía y tiempo a participar en sus instituciones educativas; además, el compromiso docente se refleja en la búsqueda de la mejora continua, motivados por el deseo de que los alumnos alcancen un aprendizaje eficaz y de calidad. Como Imron et al. (2021), quienes coinciden en que el compromiso es un claro indicador del desempeño profesional docente. Para Pablo et al. (2019), el compromiso con una institución se refiere al sentido de reconocimiento e identificación del trabajador con su organización y sus objetivos; y el deseo de ser parte o pertenecer a ese centro de trabajo.

Según Martínez et al. (2020) quien argumenta que es la capacidad y la actitud colaborativa para crear sinergia entre pares lo que puede superar los desafíos. Lo anterior muestra cuán estrechamente relacionado está el compromiso de un docente con su responsabilidad con la institución pedagógica (Flores y Sullca, 2020). El compromiso con la enseñanza implica varias acciones por parte de los docentes: participación en la gestión escolar, desarrollo profesional continuo,

planificación adecuada del aprendizaje y ejecución de lecciones previamente diseñadas para lograr los objetivos de aprendizaje. Por su parte, Altun (2017) considera la realización de las tareas asignadas, así como la calidad de la instrucción que se brinda a los estudiantes en la práctica del compromiso.

Según Fernández (2021), el compromiso docente contiene la dimensión de compromiso emocional, y según Goetendia (2020) se confirmó que el compromiso emocional está muy relacionado con la lealtad de los docentes a su organización educativa, en el sentido de que existe una afiliación significativa relación. Para la institución en la que trabaja, se vuelven transformadores en el sentido de que existe un sentido de pertenencia y, lo más importante, un compromiso con su institución cuando existe un ambiente acogedor que contribuye a la realización de la perspectiva profesional de la facultad, los elementos esenciales refuerzan la filosofía de la institución educativa exitosa a la que pertenecen. Por otro lado, Temkin et al. (2018) confirman que el compromiso está directamente relacionado con los dominios personal y organizacional, respectivamente. En este sentido, es necesario que el equipo directivo formule y formule métodos y estrategias para una verdadera acción de acompañamiento y supervisión docente, utilizando materiales probados en el campo de actuación, con el único fin de resaltar y potenciar los talentos del cuerpo docente, en las dinámicas de reconocimiento por la labor que realizan, equilibren tanto el estímulo como el reconocimiento para continuar con su formación profesional a través de premios monetarios, viajes, becas, etc. Este movimiento ayudará al personal y a los administradores de la institución pedagógica a trabajar en un ambiente emocionalmente estable que fomente el amor y la identificación con la institución educativa. El compromiso afectivo consiste en emociones o sentimientos positivos que conducen a la suficiente disposición y motivación para comprometerse voluntariamente con las metas organizacionales (Villa et al., 2020).

Según Flores y Sullca (2020), esta dimensión refleja la satisfacción de una institución con lo que los trabajadores necesitan y esperan brindar. Según Orozco et al. (2022), el indicador de esta dimensión es la identificación con la organización se definió como el sentido de solidaridad o pertenencia de un individuo a una organización ya que incide positivamente en actitudes y comportamientos beneficiosos en la organización, de igual forma, Villano (2022) argumentó que la

pertenencia de una persona a una organización puede brindar información sobre su propia identidad, por lo tanto, la identidad organizacional es considerada una forma de identidad social, que implica motivación para el logro de metas comunes y requiere una mayor participación en la organización, así como definir la participación en los indicadores organizacionales como un aporte al logro de los fines y al éxito de la empresa, la habilidad y voluntad de contribuir, especialmente la energía de ir más allá de lo que normalmente solicita su posición para lograr estos objetivos. En la actualidad, las instituciones buscan involucrar más a sus empleados en su trabajo para conseguir altos horizontes de motivación y productividad (Ríos, 2020). Además, según Bustamante et al., (2019) es el vínculo físico (conductual), cognitiva y apasionado entre los trabajadores y sus roles y ocupaciones en el trabajo, así como con los clientes de sus empresas.

En lo que respecta a la dimensión compromiso de continuidad, que se basa en una relación más racional, se parte de un estudio de las fortalezas y debilidades que brinda la organización en cuanto a los aspectos económicos y de desarrollo profesional. A diferencia de la dimensión anterior, este componente se enfoca en el entorno físico, dependiendo de las políticas de incentivos y compensaciones que manejan las instituciones (Paz et al., 2020) este es el proceso por el cual el colaborador reconoce los costos y riesgos financieros, físicos y psicológicos de renunciar y no poder encontrar otro trabajo. Además, cuando un empleado ve disminuidas las oportunidades del mercado laboral fuera de la organización, se siente apegado a la organización, lo que genera apego material, tipo de cálculo y plazos relacionados con los compromisos de continuidad. La estabilidad de los colaboradores está condicionada, en base al mínimo esfuerzo, dada la inclusividad de la organización, siempre y cuando no vean en riesgo su puesto y remuneración, antes de comprometerse al máximo esfuerzo (Cuzcano, 2022).

Según Tarrillo (2022) constituye un sentido de obligación de permanecer en el cargo y desempeñar funciones propias del puesto. Desde este punto de vista, el colaborador o docente muestra un alto compromiso con la entidad, cuyo efecto permite que surjan unas ganas de quedarse en la entidad e institución, de ahí surge también la lealtad; y el aspecto actitudinal que contribuye directamente a la permanencia del colaborador. Uno de los indicadores es la lealtad a la organización, que genera un fuerte sentimiento de continuación en la institución porque se valoran

con diferentes actitudes y habilidades hacia la institución un sentido de endeudamiento; y la vinculación de los trabajadores a una entidad el agradecimiento.

De manera similar, el autor Villanueva (2022) afirma que lograr la lealtad de los empleados se trata de crear un clima de trabajo positivo que fomente la cooperación y el respeto mutuo, esto requiere un liderazgo que motive al personal a crear un buen ambiente en la escuela. Un directivo con una mente abierta y un sistema de reconocimiento y recompensas para las buenas personas motivará a los empleados a permanecer en el centro y sentirse orgullosos de sus contribuciones.

De igual forma, Goetendia (2020) confirmó que la lealtad de un docente hacia su institución educativa se relaciona significativamente con su institución donde labora, en la medida que contar con un ambiente acogedor ayuda a adecuar las visiones profesionales del personal docente que genera sentido de pertenencia. Sobre todo, un compromiso con su institución, en el sentido de que se conviertan en elementos esenciales de cambio para reforzar la filosofía de la institución educativa exitosa a la que pertenecen.

Dentro de los indicadores tenemos al sentido de obligación que según Rodríguez (2022) indicó que para sugerir que, como alternativa, una propuesta de replanteamiento de la política educativa que visibilice la subjetividad de los participantes, ya que es un espacio para el desarrollo orgánico de la profesionalización e identidad para marcar las diferencias en su contexto de desempeño. Por lo tanto, pensar en la relevancia de la reforma educativa en términos de la responsabilidad de elevar los estándares de calidad, diseñar políticas e implementar políticas no puede evitar lo que significa ser docente o su participación en el diseño del proceso de reforma.

Al enfatizar los modos de acción y las conexiones con la práctica educativa, no solo se capturan las dimensiones subjetivas del trabajo de un maestro, sino que también se identifican diferentes dominios de acción docente. Estos espacios deben relacionarse, entre otras cosas, con las disposiciones que surgen de la relación que un docente desarrolla con sus alumnos, su identificación con la docencia, la institución con la que trabaja y con las oportunidades de progreso profesional que recibe (Martínez et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Fue de tipo aplicada, ya que estuvo sustentada en aportes teóricos o hallazgos, el cual resolvió un problema en beneficio de la sociedad. Asimismo, según Arias y Covinos (2021), se basó por tipos básicos o tipos puros, ya que la teoría se centró en resolver problemas reales y se basó en hallazgos y procedimientos que se presentó en el objetivo de investigación, el alcance que se puede proponer fue explicativo o predictivo.

Asimismo, se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que se estableció consideraciones siguiendo un proceso secuencial de recojo de datos y a un análisis posterior, con pruebas de incidencia estadística que estableció si se aceptaban o rechazaban las hipótesis planteadas inicialmente. En este sentido, Yucra y Bernedo (2020) argumentaron que los métodos cuantitativos utilizaron diversas técnicas y tecnologías con el objetivo de medir variables mediante el establecimiento de causas estadísticas.

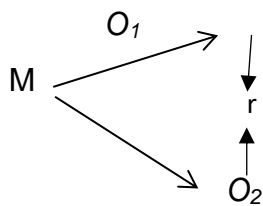
El diseño fue no experimental debido a que no se efectuaron experimentos sobre las dos variables estudiadas y los datos que se recolectaron únicamente en su fase natural. Según, Arias y Covinos (2021) afirmaron que un diseño no experimental no preexiste estímulos o condiciones experimentales, es decir, se evaluaron la unidad de análisis sin alterar su percepción ni manipular las variables estudiadas.

Asimismo, este estudio fue de corte transversal en el sentido de que se recogieron los datos obtenidos de un momento dado. Según Manterola et al. (2019), la primordial particularidad de estos estudios es que se efectuaron en un solo tiempo determinado, por lo que no hubo cambios, y los datos se recolectaron en un momento en el tiempo, y solo una vez.

En cuanto al nivel de investigación, se utilizó el nivel correlacional, ya que el objetivo propuesto fue comprender la correlación entre las variables estudiadas, proporcionando un sentido de comprensión de la especificidad de lo que se refieren, y así señalar algunas regularidades existentes. Según Ramos (2020), el estudio a nivel de correlación nace de la necesidad de demostrar la relación entre dos o más variables para comprender su percepción sin necesidad de probar su causalidad de ambas variables.

En cuanto al método, se trató del método hipotético-deductivo, donde se propusieron hipótesis para responder temporalmente a preguntas de investigación, y luego de recolectar la información necesaria sobre dos variables, se realizaron pruebas de asociación a través de métodos deductivos, con la intención de probar si son estadísticamente aceptados o refutados. Para Rodríguez y Pérez (2017), consideraron las hipótesis como puntos de partidas deductivas, inferidas a partir de principios o recomendaciones a partir de datos empíricos, al aplicar reglas deductivas se necesitaron validar las predicciones resultantes, y si existe correspondencia se debió verificar la validez de las suposiciones realizadas.

Diseño de estudio



Dónde: O1 es la observación de la cultura organizacional, O2 es la observación del compromiso docente, M es la muestra, y r es el nivel de correlación existente entre O1 y O2

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional.

En lo que respecta a la definición conceptual, Serrano et al. (2020) indicaron que la cultura organizacional constituye un marco de referencia para cada sujeto que constituye una organización, teniendo normas y valores que orientan su comportamiento, por lo que existen líneas rectoras de patrones y actitudes, que se observan de manera relativa tal que los agentes crean patrones de comportamiento, actividades de aprendizaje y desarrollo, transformación y evolución.

De acuerdo a su definición operacional, la variable fue constituida mediante tres dimensiones: valores, misión y normas como elementos centrales de la institución, visualizados a través de comportamientos y compromisos en las actividades laborales, donde la variable fue medida a través de la escala de Likert, con un instrumento que utilizo, 28 preguntas.

Variable 2: Compromiso docente

En la definición conceptual, Fernández (2021), indico que, en el campo de la enseñanza, el compromiso docente puede definirse como la motivación intrínseca que lleva a los docentes a invertir energía y tiempo en sus instituciones educativas; además, el compromiso docente se refleja en la búsqueda para la mejora continua, motivados por la esperanza de que los estudiantes posibiliten un aprendizaje eficaz y de calidad.

Según la definición Operacional, la variable fue desarrollada mediante tres dimensiones: Compromiso Afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, donde fue medida a través de la escala de Likert, con un instrumento hecho por 18 preguntas

3.3 Población, muestra, muestreo

La población estudiada fueron 60 profesores de la Institución educativa de Cañete. Según Arias y Covinos (2020) señalo que es la suma de elementos de investigación, que es definida por el investigador de acuerdo a las definiciones desarrolladas en la investigación.

El trabajo se realizó con una muestra censal, por lo que se eligió el 100% de la población, considerando que este es un número manejable de sujetos, López y Fachelli (2015) indicaron que la muestra censal igual a la población, en tal caso de que esta sistematización se utilice cuando la población es congruentemente pequeña, es decir, una relación exhaustiva para cada unidad de la población

Tabla 1

Población del estudio

Población	Muestra
60	Maestros de una institución educativa

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En la recolección de los datos se manejó como técnica a la encuesta, la cual estuvo encaminada a los maestros de la institución educativa estudiada, también fue desarrollada y aplicada a través de Google Forms, ya que ha demostrado ser efectiva en varios campos de estudio, por lo que es objeto de análisis

Se brindó información clara y precisa (Reynosa, et al. 2019), por lo que se utilizó como herramienta para la recopilación de datos al cuestionario en escala de Likert, donde la validez de contenido fue juzgada por expertos, evaluada por consultores metodológicos y temáticos, validada por 5 jueces, donde se buscaron resultados significativos según el criterio V de Eiken (distribución binomial), según Brownstein et al.,(2019); el juicio de expertos es subjetivo porque cada experto construye conocimientos y juicios sobre su propio marco personal de comprensión, que no puede ser el mismo que el de los demás, por lo que se requiere el juicio de expertos para un análisis estadístico y científico válido.

Tabla 2

Validez de Juicio de expertos

N°	Experto	Dictamen
1	Mg. Segovia Villagaray Aurelia	Aplicable
2	Mg. Arias Delgado Deysi Melchorita	Aplicable
3	Mg. Gutiérrez Santos Elisa Maribel	Aplicable
4	Mg. Pachas Castillo Julia Natividad	Aplicable
5	Mg. Ramos Reyna Alberto Jesús	Aplicable

Después de identificar la validez del instrumento, se aplicó el cuestionario virtual elaborado en el formulario de google, luego de obtener los resultados se codifico y se aplicó mediante el programa SPSS el alfa de Cronbach, que según Schrepp (2020) se refiere a una medida de la equilibrio interna de la escala, se utiliza para evaluar la pertinencia de los ítems del instrumento. Esta herramienta permite conocer la confiabilidad entre dos variables, la variable cultura organizacional constituye 28 ítems con un coeficiente de 0.959, y la variable compromiso docente consta de 18 ítems con un coeficiente de 0.920, estos datos revelan una alta confiabilidad, por lo que se logra utilizar estos instrumentos para el estudio.

Tabla 3

Cálculo de fiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	ítems
Cultura organizacional	0,959	28
Compromiso docente	0,920	18

Tabla 4*Ficha técnica del cuestionario para la cultura organizacional*

Características	Valor
Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre cultura organizacional
Autora	Luyo Sánchez, Isabel Oliva
Objetivo	Recolectar datos sobre la cultura organizacional
Muestra	60 docentes
Numero de Ítem	28 preguntas
Aplicación	Encuesta Virtual
Tiempo	20 minutos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach (0,959)
Escala de medición	Likert: Nunca (1) ; Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)
Niveles	Bajo (28-65), Medio (66-102), Alto (103-140)

Tabla 5*Ficha del cuestionario para el compromiso docente*

Características	Valor
Nombres del Instrumento	Cuestionario sobre compromiso docente
Autora	Luyo Sánchez, Isabel Oliva
Objetivo	Recolectar datos sobre compromiso docente
Muestra	60 docentes
Numero de Ítem	18 preguntas
Aplicación	Encuesta Virtual
Tiempo	15 minutos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach (0,920)
Escala de medición	Likert: Nunca (1) ; Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)
Niveles	Bajo (18-42), Medio (43-66), Alto (67-90)

3.5 Procedimientos

Se presentó mediante un documento los correspondientes permisos al director de la institución educativa mediante una solicitud, luego de la aprobación se realizó una prueba piloto donde los encuestados estuvieron conformados por 15 maestros, con una duración de 5 días, luego se realizó la encuesta con los 60 docentes que se utilizó como muestra, tras la recopilación información se analizó mediante el SPSS versión 25, donde se extrajo las diversas tablas que dan respuestas a las hipótesis que se trazaron.

3.6 Método de análisis de datos

En el estudio se manejó el método de la estadística descriptiva, donde Pilco (2021) indico que es la parte de la estadística que facilita instrucciones para sintetizar y detallar las características más significativas de un grupo de observaciones. También, definen la estadística inferencial como un grupo de procedimientos que permiten sacar conclusiones acerca una población a partir de una muestra extraída de ella. Además, según Hernández y Mendoza (2018), afirman que la estadística inferencial se utiliza para explicar de forma numérica a las variables de estudio, asimismo mediante este estadístico se identificó que se utilizara el Rho Spearman para las pruebas de correlación

3.7 Aspectos éticos

El proyecto tuvo como consideración la base ética, en el cual respetaron los derechos de los participantes, salvaguardando su incognito y la credibilidad de los datos adquiridos; estos datos fueron manejados con transparencia y con la responsabilidad del investigador, utilizando exclusivamente para fines de la investigación, donde según Savater (2021) afirma que la ética implica libertad y reflexión, términos que están íntimamente relacionados con el comportamiento y el trabajo del individuo. Por lo tanto, este estudio tuvo en cuenta la estructura y formalidades adecuadas con el objetivo de obtener resultados confiables, para lo cual se solicitó permiso para la aplicación del instrumento para la recopilación de datos, también por ética, la encuesta fue anónima en el momento de la participación de los estudiantes. También se utilizan los estándares APA 7^a edición para citas y referencias, considerando la producción intelectual de los autores mencionados en este estudio, también utilizan Turnitin para evitar la copia, tal como lo indica el Código de Ética y el reglamento de PI de la UCV de la misma manera.

IV. RESULTADOS

Para este trabajo de investigación, se empleó un cuestionario como instrumento en el que se encontraba ambas variables y sus dimensiones de estudios, en el cual se dio a conocer los siguientes resultados sobre las tablas cruzadas entre las variables estudiadas y así como también entre sus dimensiones del compromiso de los docentes.

4.1 Resultados descriptivos

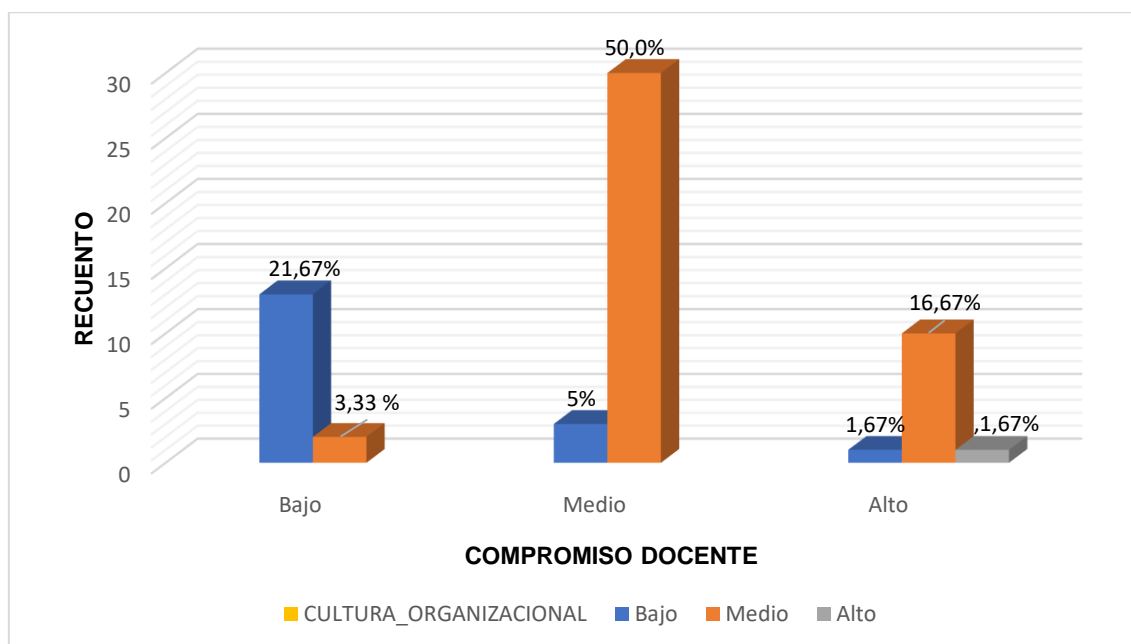
Tabla 6

Cruce entre la cultura organizacional y el compromiso docente

			CULTURA ORGANIZACIONAL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
COMPROMISO DOCENTE	Bajo	Recuento	13	2	0	15
		% del total	21,7%	3,3%	0,0%	25,0%
	Medio	Recuento	3	30	0	33
		% del total	5,0%	50,0%	0,0%	55,0%
	Alto	Recuento	1	10	1	12
		% del total	1,7%	16,7%	1,7%	20,0%
Total		Recuento	17	42	1	60
		% del total	28,3%	70,0%	1,7%	100,0%

Figura 1

Barras entre la cultura organizacional y el compromiso docente



En la tabla 6 y figura 1, se visualiza los resultados obtenidos al cruzar la cultura organizacional y compromiso docente, se afirmó, que del 100.0 % (60) de profesores, el 25,0 % (15) poseen un nivel bajo de compromiso docente, donde el 21.7 % (13) de los mismos mencionaron que poseen una cultura organizacional baja y el 3.3 % (2) se hallan en un nivel medio, de igual manera, el 55.0 % (33) se encuentran en un nivel medio sobre el compromiso docente, y el 5.0 % (3) se encuentra en un nivel bajo, además el 50.0% (30) se encuentra en un nivel medio y el 20.0 % (12) de los encuestados se encuentra en un nivel alto en lo que respecta al compromiso docente, de igual manera el 1.7% (1) se encuentra en un nivel bajo sobre la cultura organizacional, asimismo el 16.7% (10) poseen un nivel medio y el 1.7% poseen un nivel alto de cultura organizacional.

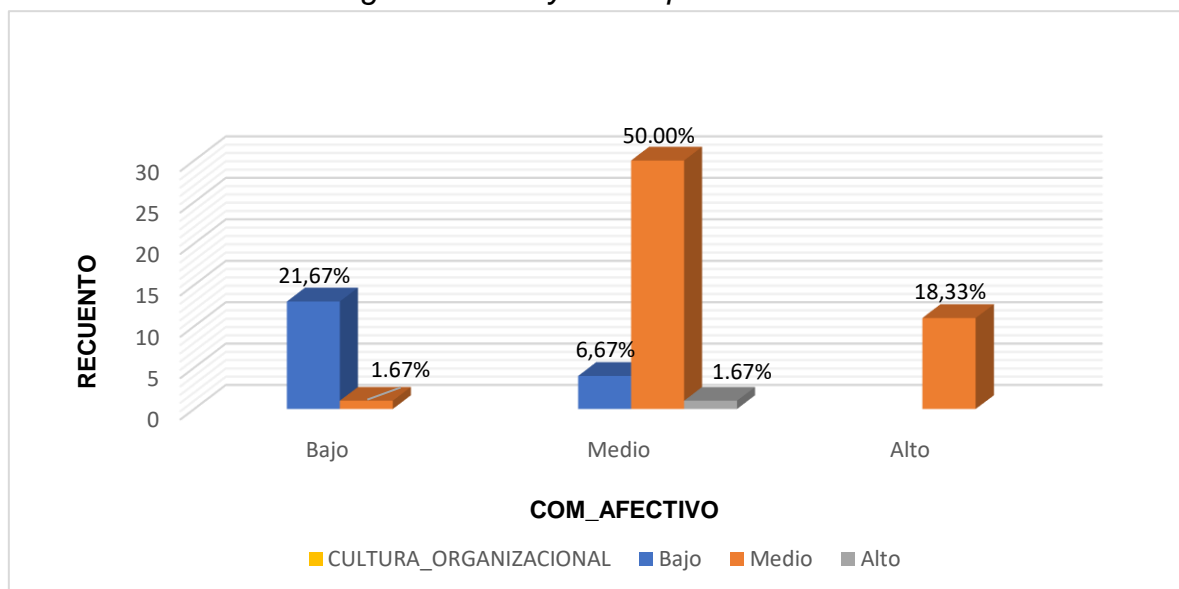
Tabla 7

Cruce entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo

			CULTURA_ORGANIZACIONAL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
COMPROMISO AFECTIVO	Bajo	Recuento	13	1	0	14
		% del total	21,7%	1,7%	0,0%	23,3%
	Medio	Recuento	4	30	1	35
		% del total	6,7%	50,0%	1,7%	58,3%
	Alto	Recuento	0	11	0	11
		% del total	0,0%	18,3%	0,0%	18,3%
Total		Recuento	17	42	1	60
		% del total	28,3%	70,0%	1,7%	100,0%

Figura 2

Barras entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo



En la tabla 7 y figura 2, se visualiza los hallazgos obtenidos al cruzar la variable independiente cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo, se afirmó, que del 100.0 % (60) de profesores, el 23,3 % (14) poseen un nivel bajo de compromiso afectivo, donde el 21.7 % (13) de los mismos mencionaron que poseen una cultura organizacional baja y el 1.7 % (1) se encuentran en un nivel medio, de igual manera, el 58.3 % (35) se encuentran en un nivel medio sobre el compromiso afectivo, y el 6.7 % (4) se encuentra en un nivel bajo, además el 50.0% (11) se encuentra en un nivel medio y el 1.7 % (1) de los encuestados se encuentra en un nivel alto en lo que pertenece a la cultura organizacional, de igual manera el 18.3% (11) se encuentra en un nivel alto sobre el compromiso afectivo, asimismo el 18.3% (11) poseen un nivel medio de cultura organizacional.

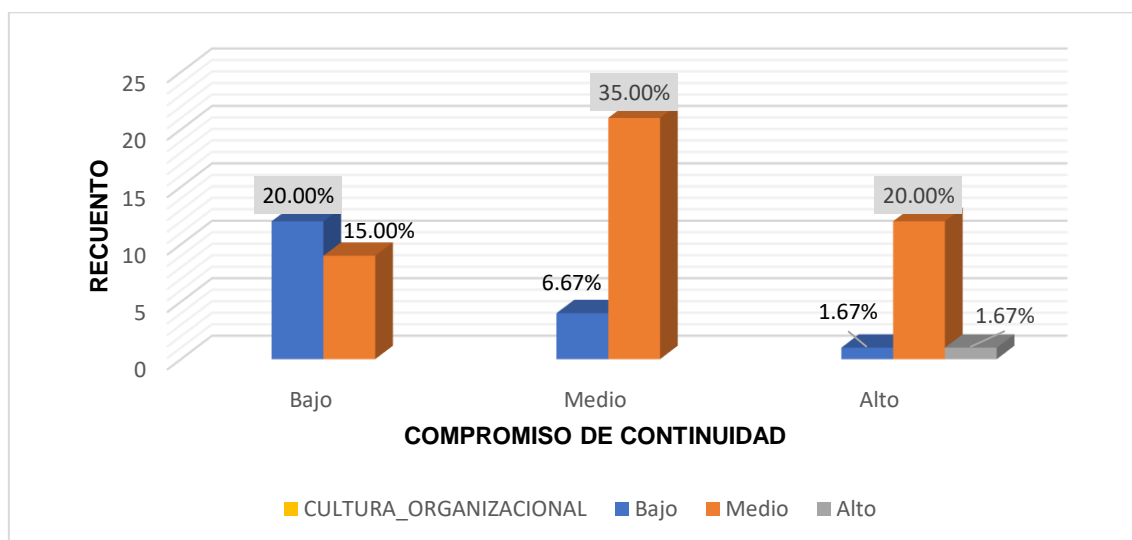
Tabla 8

Cruce entre cultura organizacional y compromiso de continuidad

		CULTURA ORGANIZACIONAL				
			Bajo	Medio	Alto	Total
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Bajo	Recuento	12	9	0	21
		% del total	20,0%	15,0%	0,0%	35,0%
	Medio	Recuento	4	21	0	25
		% del total	6,7%	35,0%	0,0%	41,7%
	Alto	Recuento	1	12	1	14
		% del total	1,7%	20,0%	1,7%	23,3%
Total	Recuento	17	42	1	60	
	% del total	28,3%	70,0%	1,7%	100,0%	

Figura 3

Barras entre la cultura organizacional y compromiso de continuidad



En la tabla 8 y figura 3, se visualiza los hallazgos obtenidos al cruzar la variable independiente cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad, se afirmó, que del 100.0 % (60) de profesores, el 35,0 % (21) poseen un nivel bajo de compromiso de continuidad, donde el 20.0 % (12) se encuentran en un nivel bajo en la variable cultura organizacional y el 15.0 % (9) se encuentran en un nivel medio, de igual manera, el 41.7 % (25) se hallan en un nivel medio sobre el compromiso de continuidad, y el 6.7 % (4) se encuentra en un nivel bajo, asimismo el 35.0% (21) se encuentra en un nivel medio, asimismo, el 23,3% (14) se encuentra en un nivel alto sobre el compromiso de continuidad, asimismo el 1.7% (1) poseen un nivel bajo y el 20.0% (12) se hallan en un nivel medio y el 1.7% (1) se hallan en un nivel alto de cultura organizacional.

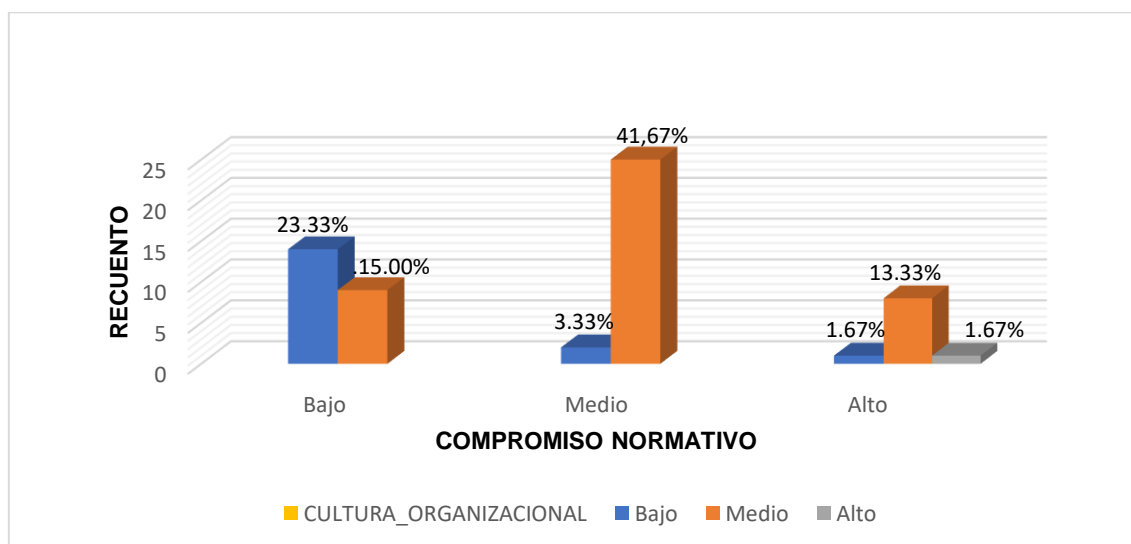
Tabla 9

Cruce de la cultura organizacional y el compromiso normativo

			CULTURA_ORGANIZACIONAL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
COMPROMISO NORMATIVO	Bajo	Recuento	14	9	0	23
		% del total	23,3%	15,0%	0,0%	38,3%
	Medio	Recuento	2	25	0	27
		% del total	3,3%	41,7%	0,0%	45,0%
	Alto	Recuento	1	8	1	10
		% del total	1,7%	13,3%	1,7%	16,7%
Total		Recuento	17	42	1	60
		% del total	28,3%	70,0%	1,7%	100,0%

Figura 4

Barra de la cultura organizacional y el compromiso normativo



En la tabla 9 y figura 4, se visualiza los hallazgos encontrados al cruzar la variable independiente, cultura organizacional y compromiso normativo, se indicó, que del 100.0 % (60) de profesores, el 38,3 % (23) se encuentran en un nivel bajo de compromiso normativo, donde el 23.3 % (14) se encuentran en un nivel bajo en la variable cultura organizacional y el 15.0 % (9) se encuentran en un nivel medio, sobre el compromiso normativo, el 45,0 % (27) se encuentra en un nivel medio, asimismo el 3.3% (2) se halla en un nivel bajo, y el 41,7% (25) se encuentra en un nivel medio, asimismo el 16.7% (10) poseen un nivel alto, de la misma manera el 1,7% (1) se encuentra un nivel bajo, en lo que se refiere a la cultura organizacional, el 13,3% (8) se encuentran en un nivel medio y el 1.7%(1) se hallan en un nivel alto.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Cultura organizacional	,230	60	,000
V2: Compromiso docente	,171	60	,000
D1: Compromiso afectivo	,184	60	,000
D2: Compromiso de continuidad	,191	60	,000
D3: Compromiso normativo	,143	60	,004

En la tabla 10 se muestran los hallazgos de la prueba de normalidad, donde el nivel de significancia es menor a 0.05, logramos confirmar que las variables en estudio no se dividen con normalidad, ya que se utilizarán pruebas no paramétricas y se usó el Rho de Spearman para el estudio, será de gran ayuda para comparar hipotéticamente, lo mismo se aplica cuando se analizan muestras mayor que 50 elementos.

Hipótesis general

H₁: Existe relación de manera significativa entre la cultura organizacional y el compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023

Tabla 11*Grado de correlación entre la cultura organizacional y el compromiso docente*

			Cultura organizacional	Compromiso docente
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso docente	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la Tabla 11, se evidencia que el grado de correlación entre ambas variables es positiva moderada, donde el R de Spearman detallo el 0. ,524, y se identificó un nivel de Sig. de 0.000 siendo este menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, donde se determina que hay una relación significativa y directa entre ambas variables.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023

Tabla 12*Grado de correlación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo*

			Cultura organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la Tabla 12, se puede evidenciar que el grado de correlación entre la variable y la dimensión estudiada es de relación positiva moderada, donde el R de Spearman es 0,551, e indicó que el nivel de Sig. 0.000 la cual es menor que el 0.05, por lo cual aceptamos la hipótesis alterna, estableciendo así que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad de una institución, pública UGEL 08, Cañete, 2023.

Tabla 13

Grado de correlación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad

			Cultura organizacional	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la Tabla 13, se determinó que el grado de correlación entre la variable y la dimensión es una correlación positiva moderada ya que mediante el R de Spearman detallo un 0,423, asimismo se identificó que el nivel de Sig. es 0.000 siendo este menor al 0.05, donde la hipótesis nula se rechaza y por tanto la hipótesis alterna es aceptada, en la cual se determina la correlación significativa entre la variable antes mencionada y la dimensión compromiso de continuidad.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo de una institución educativa, UGEL 08, Cañete, 2023

Tabla 14

Grado de correlación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo

			Cultura organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la Tabla 14, se observa que el grado de correlación entre la variable y la dimensión una correlación positiva moderada ya que mediante el R de Spearman detallo un 0,558, donde se identificó que el nivel de Sig. es 0.000 por lo que es menor al 0.05, donde la aceptamos la hipótesis alterna, en la cual se determinó que entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo existe una correlación significativa.

V. DISCUSIÓN

En la investigación realizada se analizaron y demostraron mediante un análisis descriptivo, los resultados los que proyectaron que la cultura organizacional se halla en un nivel medio el 70% (42) de igual forma, el 28,3% (17) se localizan en un nivel bajo y el 1,7% (1) se encuentra en un alto nivel, se muestra que los docentes no están completamente comprometidos con sus instituciones educativas; a partir de esta secuencia, podemos mencionar que en el aspecto de la educación, toda institución educativa tiene su propia cultura, y todos los maestros deben comprometerse a satisfacer las necesidades educativas, porque con unas organizaciones sólidas, con culturas y normas estratégicamente apropiadas que les permitan cambiar y muestren un buen desempeño. Según la investigación, las grandes organizaciones con alto desempeño mantienen una cultura fuerte porque sus integrantes siguen una línea para mejorar su calidad, y los resultados muestran similitudes con lo planteado por el autor Romero (2019), al afirmar que la cultura organizacional es intrínseca a todo docente. Se refuerza en términos de compromiso e identificación con su institución educativa y responde a la imagen que se desea lograr, mientras que contradice la afirmación de Valero (2021) de que dentro de las instituciones educativas se encuentran culturas organizacionales de alto nivel, tener un buen clima laboral, y miembros aceptando y manteniendo buenas prácticas de convivencia, estas características indican que la cultura organizacional deja de ser un factor externo a la institución, para convertirse en un factor relevante de la institución (Yopan et al., 2020; Serrano et al., 2020). Una institución educativa es un pequeño reflejo de la sociedad, regida por normas, protocolos propios de la institución, e instalada y acogida por la comunidad en su conjunto, ya sea docente, alumno o padres de familia, prácticas todas ellas que se vuelven parte de la cultura organizacional. Las instituciones educativas tienen sus propios matices únicos y es imposible que exista la misma cultura organizacional en dos o más instituciones educativas, ya que estas son muy únicas y específicas de cada institución.

Los resultados hallados en cuanto al nivel de compromiso docente, el 55% (33) fueron medios, así mismo el 25% (15) fueron bajos y el 20% (12) fueron de nivel alto, se observaron algunas deficiencias debido a que en general los niveles

de compromiso docente varían mucho. Por una parte, los profesores de las instituciones privadas manifiestan mayor compromiso que los profesores de instituciones públicas, ya que los administradores de referencia generalmente se manejan mejor, muchas veces frente a instituciones un poco más pequeñas con menor cantidad de estudiantes, así como menor cantidad de docentes y mayores ingresos, con mejores en cuanto a la infraestructura, etc. a mejores condiciones de desempeño laboral para ambas partes, por lo tanto, existe una mayor sinergia de que los estudiantes mejoren su rendimiento académico de alguna manera, estos resultados muestran que al igual que el autor Romero (2022) quien demostró que la gran parte de los individuos se localizan en un nivel alto, según el grado de responsabilidad asumido, ese compromiso se da como respuesta al establecimiento de condiciones reflexivas y acciones de trabajo. De igual forma, Dai (2020) conceptualiza el compromiso docente como un grupo de habilidades, sapiencias y competencias que los empleados utilizan para cumplir y alcanzar los objetivos institucionales, elementos que consideramos su formación inicial y continua en el progreso de las acciones pedagógicas y sobre todo en términos de conocimientos en su campo, estrategias adecuadas para el cumplimiento óptimo del plan de clase, encontrando soluciones a los problemas que se muestran en la dinámica diaria. En resumen, es de importancia estratégica desarrollar una cultura organizacional adecuada para alcanzar los fines institucionales en los ámbitos pedagógico, administrativo e institucional y convertirse en una institución educativa exitosa.

Del mismo modo según la hipótesis general, tal como se muestra en la Tabla 9, se alcanza una relación de $r=0,524^{**}$ mediante la prueba estadística Rho de Spearman, donde el nivel de Sig. es 0.000, siendo este menor a 0.05, y se verifica la presencia de una relación significativa entre las dos variables, se da por aceptado la Hipótesis alternativa, estos resultados son en parte similares a lo que han planteado los autores Yusuf (2021); Pedraja et al., (2020); Saavedra, (2021); Caliskan y Zhu (2020) que determinan que la cultura organizacional es buena y beneficiosa en las instituciones permitan a los miembros organizacionales desarrollar su integridad, competencia, consistencia y lealtad a la organización. Esto sucede debido a la existencia de una buena cultura organizacional, que aliente

a los integrantes de la institución a vivir valores positivos en la organización, incluidos los arraigados en la confianza, como la integridad, la competencia, la coherencia y así como la lealtad. Los autores Bejarano et al. (2022) y gallegos y López (2019) señalan que, en la enseñanza, el compromiso organizacional se ve reflejado en la eficacia de las metodologías de enseñanza, pero también en la dedicación de los docentes y los objetivos educativos. Se señala que el compromiso organizacional asume un impacto positivo en la práctica y optimización en las laborales institucionales. Con base en este juicio, los profesores que se identifican completamente con el colegio están más propicios de permanecer en la institución y exponer un mejor desenvolvimiento laboral, lo que se refiere al estado psicológico positivo que tiene un individuo sobre el puesto o cargo. En el desarrollo profesional dentro de la organización, está caracterizado por la energía, el enardecimiento y el interés que pone en la realización de las trabajos y diligencias, dando como resultado un desempeño imponderable. Asimismo, según Cuenca y López (2020), la cultura organizacional influye moderada pero elocuentemente en el compromiso de los colaboradores institucionales, sin embargo, argumentan que fortalecer dichas relaciones requiere de estrategias para incrementar las relaciones colaborativas y el apego organizacional. El apego produce una actitud de compromiso, y el compromiso continuo puede mejorar las relaciones y el desempeño empleado-organización (Vásquez et al., 2021). El compromiso organizacional está relacionado con factores como la comunicación interna, el interés de la dirección, la capacitación y el equilibrio trabajo-familia; estos factores, especialmente en el campo de la educación, motivan a los empleados a identificarse con su institución y trabajar juntos para alcanzar las metas organizacionales. (Serrano et al. (2020)

Asimismo, en la hipótesis específica 1, se puede observar en la Tabla 10 que la variable tiene una correlación moderada con un $r=0,551^{**}$ especificada por el Rho de spearman. Donde el nivel de Sig. es 0.000, lo que es menor al 0.05, rechazando la hipótesis nula lo que conlleva aceptar la hipótesis alternativa en la cual se determina que preexiste una correlación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión del compromiso afectivo, estos efectos son parcialmente equivalentes a los señalados por los autores Hernández (2022), Montoya y

Carmona, (2020) identificaron valores compartidos, compromiso personal, motivación intrínseca y el reconocimiento del estatus como parte de una institución es la base de los compromisos asumidos como respuesta de la facultad al premio que recibe de la institución. El compromiso emocional es visto como el vínculo afectivo del docente con la institución, caracterizado por su identificación e involucramiento con la institución, y su deseo de permanecer en la institución. Esto lleva a reflexionar sobre si estas instituciones cuentan con una cultura organizacional que anime a los docentes y demás colaboradores a comprometerse con la organización, y se esfuerce por aumentar la satisfacción de todos los colaboradores. Asimismo se asemeja con lo dicho por los autores Villa et al., (2020); Flores y Sullca (2020) que indicaron que el compromiso afectivo está básicamente ligado al apego a la institución, ya que el trabajador no tiene pretensiones de dejar la organización porque siente que es parte de su vida, revelando un sentido de pertenencia, que crece con la satisfacción laboral de la entidad por los beneficios percibidos del mismo, lo que provoca un aumento de su lealtad, que a su vez les compensa y premia con trabajo y compromiso por todos los beneficios que de él se derivan. En este sentido, la investigación e intervención sobre estos temas es necesaria en el sumario de mejoramiento institucional y de formación de los profesionales del país, y probablemente la mayoría de los docentes han formado este compromiso a través de un importante tiempo de trabajo en esta institución educativa, muestran un fuerte apego y sentido de pertenencia a la organización, a pesar de la insatisfacción con los escenarios laborales en las que ejecutan su trabajo.

De igual forma, en la hipótesis específica 2, que se observa en la Tabla 11, la correlación entre variables y dimensiones es moderada, donde la $r=0,423^{**}$ especificada por Pearson, el nivel de Sig. = 0.000 que claramente es menor a 0.05, y la hipótesis alternativa es la relación, que dijo que los resultados son similares a los resultados del autor Atencio et al. (2020); Paz et al., (2020) afirmaron que teniendo en cuenta incentivos como el salario y realizar el trabajo con dedicación. Si se tiene en cuenta el esfuerzo y sacrificio realizado para hacer responsablemente su trabajo como docente en la institución, así mismo, un compromiso de persistencia o cálculo se asocia a una finalidad de perseverar únicamente en

colegios privados, con una menor regulación en materia laboral, cada una de las instituciones educativas son autónomas en el establecimiento de contextos de trabajo y favores, en marcado en comparación con las instituciones públicas en donde los salarios son casi idénticos, lo que dificulta hacer cálculos racionales. De igual forma, Tarrillo (2022) señaló que un trabajador tiene un sentido de deuda con la institución, indicando que está dispuesto a seguir trabajando porque divisa una economía estable por el cual laborado durante mucho tiempo o porque no hay otras opciones de trabajo.

De acuerdo con la hipótesis específica 3, se observó en la Tabla 12 que existe una correlación moderada entre la variable y la dimensión estudiada, debido a que el $r=0,558^{**}$ especificado por Pearson, el nivel de Sig. es 0.000, siendo este menor a 0.05, por lo se acepta la hipótesis alternativa, indicando que el resultado es similar a Aslamiah (2019), Ortiz (2018), quienes muestran que el compromiso normativo está correlacionado directamente con la probidad de los personales hacia la entidad: hace como Palomino (2019) señala que el compromiso normativo ha evolucionado en su conceptualización, aunque inicialmente se pensó que era compromiso basado en normas interiorizadas, pero piensan que deben permanecer en la empresa u organización lo que se considera un comportamiento adecuado (lealtad a la organización), que luego se asocia con la obligación de permanecer en la empresa como contrato psicológico establecido como parte de ella; sin embargo, aquí se menciona la reciprocidad de intereses entre dos partes (individuo y organización), lo cual es algo diferente del concepto original de obligación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Que existe una correlación directa significativa entre la cultura organizacional y el compromiso docente, con un coeficiente $r=0,524^{**}$ donde existe una correlación positiva moderada con un Sig. = 0.000 en la cual es menor al $p=0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, determinado que la cultura organizacional tiene un impacto directo en los niveles de compromiso docente.

Segunda:

Que existe una relación directa significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo, con una correlación moderadamente positiva, donde el coeficiente de Rho spearman es $r=0,551^{**}$ y con un nivel de Sig.= 0.000 en la cual es menor al $p=0.05$, concluyendo en la aceptación de la hipótesis alterna, determinado que la cultura organizacional se encuentra en el mismo nivel que la dimensión compromiso afectivo.

Tercera:

Que hay una correlación directa significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso continuidad, con una correlación moderadamente positiva, donde el coeficiente de Rho de spearman es $r=0,423^{**}$ y con un nivel de Sig. = 0.000 menor al $p=0.05$, aceptando la hipótesis alterna e identificando que la variable cultura organizacional se encuentra en un mismo nivel que la dimensión compromiso de continuidad.

Cuarta:

Que hay una correlación directa significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo, indicando una correlación moderadamente positiva, con un coeficiente $r=0,558^{**}$ y con un Sig. = 0.000 menor al $p=0.05$, aceptando la hipótesis alterna y determinando que la cultura organizacional se encuentra en un mismo nivel que la dimensión compromiso normativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A las autoridades de la institución pedagógica a promover acciones que involucren el desarrollo de la cultura organizacional para el buen compromiso docente, ya que es necesario involucrar a todos los docentes en jornadas de reflexión e integración, para replantear aspectos que puedan potenciar y desarrollar la fortaleza del compromiso en su institución educativa con el objetivo de mejorar la calidad de la instrucción educativa.

Segunda:

A la institución educativa UGEL 08 implementar estrategias para mejorar la comunicación interna, los intereses gerenciales, la capacitación y la armonía de la vida laboral y familiar, fundamentalmente en el ámbito educativo, ya que estos factores aumentan el apego del personal a las instituciones, generan actitudes de compromiso y, por ende, mejoran las relaciones docentes y actuación.

Tercera:

A las autoridades del MINEDU a realizar talleres para dar mayor énfasis a la profesionalización de los maestros ya que esto determina su nivel de compromiso con la institución, teniendo en cuenta todos los sacrificios de recursos e inversiones que implica ser educador, y así, valoran el hecho de ser parte de una institución educativa, respetando el entorno local relevante para su carrera, la zona de confort que generalmente se alcanza después de muchos años de trabajo.

Cuarta:

A los directores de la Institución a ejecutar charlas motivacionales que promuevan la aceptación y el compromiso de los docentes, lo que permitirá niveles más altos de desempeño y voluntad de hacer el bien y sacrificarse por la institución, incluso si eso significa costos personales

REFERENCIAS

- Arenas, A. (2022). El liderazgo directivo del rector y su influencia en el compromiso docente de instituciones educativas de Aguazul, Casanare. *Rastros Rostros*, Vol. 24. N.º 2, pp. 1-22.
DOI: <https://doi.org/10.16925/2382-4921.2022.02.04>
- Álvarez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad y Empresa*, Vol. 21. N.º 37, pp. 136-169.
<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. (1ra. Edición). Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://n9.cl/3kqia>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva*, Vol. 5. N.º 4, pp.89-122. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Andrade, A. y Ureta, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *593 digital Publisher CEIT*, Vol. 6. N.º 2, pp. 34–50
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>
- Angulo, V. (2021). Cultura organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de Covid-19, Callao 2021 [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80776/Angulo_TV-S-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aslamiah, A. (2019). Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia. *The Open Psychology Journal*, Vol. 12, pp.1-6. DOI: [10.2174/1874350101912010001](https://doi.org/10.2174/1874350101912010001)
- Arjona, M. López, A y Maldonado, E.(2022) Los sistemas de gestión de la calidad y la calidad educativa en instituciones públicas de Educación Superior de México. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. Vol. 12. N.º 4. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.05>
- Altun, M. (2017). The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement: A Case Study in Iraq. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 7. N.º 11, pp. 417-426.
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7- i11/3475>

- Benavente, M. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Docente en el Glorioso Colegio Nacional de Ciencias. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejos de Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60223>
- Bejarano, P., Fernández, A., Centurión, Á., y Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(Especial 5), 145-157.
- Bonillas, C. (2022) La innovación como cultura organizacional en las instituciones educativas. [Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica de el Salvador]. http://sistemas.pedagogica.edu.sv/sistema/appdocumentos/repositorio/documentos/276_La-innovacion-como-cultura-organizacional-en-las-instituciones-educativas.pdf
- Burbano Pérez, E. Y. (2020). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. *Societas*, Vol. 22. N.º 1, pp. 54–67. <https://doi.org/10.48204/J.SOCIETAS.V22N1A4>
- Bustillos, M. Quintero, Y. Lamus, T. y Lamus, R. (2022) La cultura organizacional del personal directivo en instituciones universitarias venezolanas. *International Journal of New Education*. N. 9; pp. 65-86. ISSN: 2605-1931
- Brownstein, N. C., Louis, T. A., O'Hagan, A., & Pendergast, J. (2019). The role of expert judgment in statistical inference and evidence-based decision making. *The American Statistician*, Vol. 73. N.º1, pp. 56-68. <https://bit.ly/3AO2fz0>
- Bustamante, P., Kobashigawa, C., Marroquin, P., & Yáñac, S. (2019). Las Emociones como Predictoras del Engagement Laboral en Docentes de una Institución Educativa Privada del Perú [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú]. <http://hdl.handle.net/11354/2581>
- Caliskan, A., y Zhu, C. (2020). Organizational Culture and Educational Innovations in Turkish Higher Education: Perceptions and Reactions of Students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, Vol. 20. N.º 1, pp.20–39. <https://doi.org/10.12738/jestp.2020.1.003>
- Chávez, L. (2022). Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021.[Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78970/Chavez_GLK-SD.pdf?sequence=1

- Chang, E. (2022) Cultura y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa de Ate Vitarte. Lima, 2022. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108714>
- Contreras, A. y Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. Revista De Investigación Sigma, Vol. 5. N.º 01, pp. 59.
<https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Cuzcano, A. (2022) Compromiso organizacional y productividad en una asociación educativa privada de idiomas, Lima 2021. [Tesis de Maestría em Educación. Universidad Ricardo Palma]
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4815/M-ADMT030_71642630_M%20%20%20CUZCANO%20BUSTINZA%20ABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dai, D. (2020). Rethinking Human Potential from a Talent Development Perspective. Journal for the Education of the Gifted, Vol. 43. Nº 1.
<https://doi.org/10.1177/0162353219897850>
- Fernández, A. (2021). Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69741>
- Félix, M. (2022) Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021. [Tesis de Psicología. Universidad Continental]
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_F_HU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf
- Flores, M. (2021) Asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020. [Tesis de Maestría en Educación. Universidad Nacional de Ucayali].
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5123/B72_UNU_MAESTRIA_2021_TM_MILAGROS-FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Flores, R. y Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*. Vol. 10. N.º 2, <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Farfán, M. y Reyes, I. (2017) Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Análisis de Problemas Universitarios*, Vol. 28, N.º. 73, pp. 45-61.
<https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Fernández, C. Inda, M. Maulana, R. y López, S. (2022) La observación del comportamiento del profesorado: un instrumento para evaluar la calidad docente en España. *Revista cultura y educación*. Vol. 34.
<https://doi.org/10.1080/11356405.2022.2039537>
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de La Ciencia*, Vol. 10. N. 19.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Gutiérrez, M., Henao, A., Rodríguez, P., Peña, A., y Leguizamo, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, Vol. 14. N.º 14, pp. 25–42.
<https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Gonzales, S. Ramírez, L. (2022) La importancia de los valores que practican los docentes de una Institución Educativa de Lima Norte. [Tesis de Licenciado en Educación. Universidad de Ciencias Humanas]
https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/695/Meza_SN_Ramirez_LE_tesis_educacion_primaria_interculturalidad_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2020). Dirección escolar con enfoque de liderazgo carismático. Perfiles de un líder educativo. *Dominio de las Ciencias*, Vol. 6. N.º 2, pp. 718-739.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398464>
- Gaeta, M. Martínez, V. Vega. M y Gómez, M. (2020). Problemas de convivencia escolar desde la mirada del alumnado de educación secundaria. *Estudios pedagógicos*. Vol. 46. N.º 2.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052020000200341>

- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de La Ciencia*, Vol. 10. N.º 19.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Hernández, M. (2022) Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de una universidad privada, 2021. [Tesis de Doctor. Universidad Peruana Unión]
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/5904>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo Educativo*. DOI:
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Imron, A., Wiyono, B., Gunawan, I., Saputra, B., Perdana, D., Hadi, S. y Abbas. A. (2021). Improving teachers' teaching abilities in the era of the ASEAN Economic Community by the teacher's profesional. (1ra edición)
<http://dx.doi.org/10.1201/9781003189206-4>
- Ministerio de Educación (2021) Principales normativas del Ministerio de Educación durante los años 2021 y 2022. <https://obepe.org/educacion-rural/principales-normativas-del-ministerio-de-educacion-durante-los-anos-2021-y-2022/>
- Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, Vol. 30. N°1, pp.36 - 49.
<https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
- Miguel, J., Honostroza, Y. Garay, L. Mavila, J. Rodríguez, G. y Recines, A. (2021). El comportamiento organizacional en la gestión educativa pública: retos y perspectivas en el ámbito latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Vol. 5. N.º 5, pp. 7605–7628.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I5.867

- Merizalde, J; Analuisa, G; Vivanco, J. y Román; F. (2021). Caracterización de la cultura organizacional en la Universidad UTE Santo Domingo, Ecuador. MUNDO RECURSIVO. Vol. 4. N.º 2, pp. 98–120.
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/104/155>
- Meza, S. y Ramírez, L. (2022) La importancia de los valores que practican los docentes de una Institución Educativa de Lima Norte. [Tesis de Licenciado. Universidad de Ciencias y Humanidades]
https://repositorio.uclm.es/bitstream/handle/20.500.12872/695/Meza_SN_Ramirez_LE_tesis_educacion_primaria_interculturalidad_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, P. Armengol, C. y Muñoz, J. (2019) Interacciones en el aula desde prácticas pedagógicas efectivas. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, Vol. 18, N.º 36, pp. 55-74.
<https://doi.org/10.21703/rexe.20191836martinez13>
- Ministerio de Educación. (2021a). ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00044-A
<https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2020/09/MINEDUC-MINEDUC-2020-00044-A.pdf>
- Miranda, P. (2021) Relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas Ramón Copaja y coronel Gregorio Albarracín de la provincia de Tarata, año 2019 [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4298>
- Martínez, G. (2019). Cultura organizacional y desempeño docente en la unidad educativa “19 de agosto” Cone - Ecuador, 2018. [Tesis de maestría . Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42496>
- Montero, E. (2019). Desarrollo de valores organizacionales para la innovación social. Una mirada desde el emprendimiento en el contexto cubano actual. *Revista Economía y Desarrollo*, Vol. 161. N.º 1.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252858420190001000

- Leonard, Y. Pérez, R. y Domínguez, M. (2020). La cultura organizacional en las entidades turísticas del destino la habana en la gestión de la innovación. *Conciencia Digital*, Vol. 3. N.º 1, pp. 36-49.
<http://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/997>
- López, P. y Fachelli, S. (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa. (1ra edición) Editorial: Universidad Autónoma de Barcelona.
<http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>
- Ojeda, S. (2022). La cultura organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel secundaria distrito de Comas perteneciente a la UGEL 04. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18421>
- Ortiz, M. Galindo, A. Valbuena, P. Clavijo, A. y Duarte, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica. Profundidad Construyendo Futuro*, Vol. 14. N.º 14, pp. 25–42.
<https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Ovillo, L. Sánchez, J. y Melean, R. (2023) Cultura organizacional en institución educativa del Perú: análisis desde la perspectiva docente en post pandemia. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Vol. 25. N.º 2.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/4113/5767>
- Orosco, M. Bravo, H. Ruvalcaba, N. González, M, Vázquez, C. y Vázquez, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*. Vol.25 N.º.1.
<https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>
- Palomino, Y; García, J; Sosa, E. y Contreras, R. (2022) La gestión del personal y su relación con el compromiso docente: en las instituciones educativas secundarias. *Revista Ciencia Latina*. Vol. 6, N. 6.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3763

- Petrilli, P. y Luna, J. (2020). Climate crisis and organizational culture: two challenges for socioformation and sustainable social development. *Religación. Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, Vol. 5. N.º 24, pp. 12-25.
<https://doi.org/10.46652/rgn.v5i24.648>
- Plasencia, H. S. (2021). Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. *Revista Iberoamericana de La Educación*.
<https://doi.org/10.31876/IE.VI.147>
- Paz, J., Huamán, S. y Tarillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes universitarios*, Vol. 10. N.º4, pp. 108-125.
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Pedraja, L; Marchioni, Í; Espinoza, C. y Muñoz, C. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. *Formación Universitaria*. Vol. 13. N.º 5, pp.3–14.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de Las Ciencias*. Vol. 7. N.º 4, pp. 23–38.
<https://doi.org/10.23857/DC.V7I4.2079>
- Pilco, J. (2021) Estadística descriptiva para trabajos de investigación. (1ra Edición) Editorial: Biblioteca Nacional del Perú.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/>
- Petrilli, P., y Luna, J. (2020). Crisis climática y cultura organizacional: dos retos para la socioformación y el desarrollo social sostenible. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Vol. 5. N.º 24, pp. 12–26.
<https://doi.org/10.46652/rgn.v5i24.648>
- Posso, P. (2019). El valor de la solidaridad en los currículos de comunicación en la universidad cooperativa de Colombia. *Revista de Educación*. Vol. 43. N.º1, pp. 312-327. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/oai>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017) Métodos científicos de indagação y de construção do conhecimento. *Rev. esc.adm.neg* N.º.82, pp.179-200.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. Revista CienciAmérica, Vol. 9. N°3, pp.1-5. <https://n9.cl/cj0bt>
- Ramírez, L. y Ruiz, M. (2022) Fortalecimiento de la empatía y la tolerancia a través del cuento en un entorno virtual con estudiantes del grado primero de primaria en La Institución Educativa Integrado Sede Atanasio Girardot de San Martín, Meta. [Tesis de Magister en educación. Universidad Nacional Abierta y a Distancia]
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/48661/lmramirezcr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, S. (2019). La cultura organizacional y desempeño docente de una institución educativa en Ventanilla - Callao [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Oyola, Perú]
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/cre/bitstreams/f6a38dbde233-4867-b0bd-48f6b1b17022/content>
- Romero, L. y Rojas, Y. (2022) La convivencia en las instituciones educativas: reto para la formación integral. [Tesis de Maestría en Educación. Universidad de la Costa]
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9543/LA%20CONVIVENCIA%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reynosa Navarro, E., Serrano Polo, E. A., Ortega-Parra, A. J., Navarro Silva, O., Cruz-Montero, J. M., & Salazar Montoya, E. (2019). Estrategias didácticas para investigación científica: relevancia en la formación de investigadores. Universidad y Sociedad, Vol. 12. N°1, pp. 259-266.
<https://bit.ly/3QROo0c>
- Ríos, E. (2020). Satisfacción Laboral y engagement laboral de los trabajadores del Grupo Empresarial de Lubricantes San Pedro, Huancayo - 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima, Perú].
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/258>
- Rodríguez, P. y Aguilar, A. (2022) Clima laboral y cultura organizacional de un instituto pedagógico público de la Provincia de Contumaza, 2022. [Tesis de Administración. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2481>

- Rojas, J. (2022) Crisis de valores éticos. [Tesis de Especialidad en filosofía y religión]
https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1489/Rojas_Jorge_trabajo_academico_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Savater, F. (2021). Los caminos para la libertad. Ética y educación. (1ra. Edición). Fondo de Cultura Económica. <https://n9.cl/tuyxb>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mwjía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. (1ra. Edición). Editorial: Universidad Ricardo Palma. <https://n9.cl/2nrie>
- Schrepp, M. (2020). On the Usage of Cronbach's Alpha to Measure Reliability of UX Scales. Journal of Usability Studies, Vol. 15. N°4, pp. 247–258.
<https://bit.ly/3KnTcYG>
- Sáenz, E. (2022) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad bancaria - Agencia San Felipe. [Tesis de Licenciatura en Administración. Universidad Continental]
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12170/1/IV_F CE_308_TE_Saenz_Contreras_2022.pdf
- Serrano, E. Gonzales, R; Ovalles, L, y Ruiz, C. (2020) Cultura organizacional en el proceso de gestión de la calidad educativa. Revista espacios. Vol. 41 N. 44. DOI: 10.48082/espacios-a20v41n44p30
- Saavedra, J. (2021). Modelo motivacional para la cultura organizacional nivel de educación secundaria en la Institución Educativa Juan Manuel Iturregui de Lambayeque [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71149>
- Sánchez, X. (2022) Relación entre propósito estratégico y creación de valor sostenible: una revisión sistemática de la literatura. [Tesis de licenciada en Administración. Universidad del Pacífico]
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3827/Sanchez%2C%20Xiomara_Tesis_Administracion_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salcedo, M. Campana, A. y Urbina, G. (2023) Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Vol. 7. N.º 1, pp. 4971-4981. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4811

- Siri, A. Gede, W., Sukaatmadja, I. y Ganesha A. (2020). La competencia y el compromiso del maestro mejoran la profesionalidad del maestro. *Cogent Business & Management*. Vol. 1. N.º 13.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993>
- Suárez, M. Álvarez, M. y Vásquez, M. (2020). Cultura organizacional a través de teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*. Vol. 40. N.º 7, pp.145–156.
<https://doi.org/https://doi.org/http:10.36097/rsan.v1i40.1387>
- Siqueiros, M. y Vera, J. (2022) Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas. *Revista iberoamericana de educación superior*. Vol.13. N.º 36.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.36.1190>
- Tarrillo, A. (2022) Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 LA Samana, distrito de Andabamba, Provincia de Santa Cruz, 2020. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Cajamarca]
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5375/Tesis%20Altamiro%20Tarrillo.pdf?sequence=1>
- Tobón, B. (2022) Fortalecimiento de la convivencia escolar en los estudiantes del grado séptimo de la institución educativa república de Honduras de la ciudad de Medellín. [Tesis de Maestría. Universidad de Medellín]
https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/7078/T_MCP_564.pdf?sequence=1
- Temkin, B., y Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, Vol. 36. N°108.
<https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>
- Unesco (2020). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC. Francia. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024.locale=en>
- Valero. A., Vilca, M. y Coapaza, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar*. Vol. 4, e190.
<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>

- Vásquez, M. Rodríguez, Z. y Padilla, M. (2021). Gestión organizacional y productividad laboral en las unidades educativas en el Sur De Manabí De Ecuador. *South Florida Journal of Development*, Vol. 2. N.º 5, pp. 6302–6320. <https://doi.org/10.46932/SFJDV2N5-003>
- Villavicencio, J. Bocanegra, M. Cordero, L. y Moran, C. (2022) Inteligencia social y convivencia escolar en una institución pública del Perú. *Revista Boliviana de Educación*. Vol. 4. N.º 6.
<https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/802/2066>
- Villarroel, R. (2017). Reconocimiento, Tolerancia e Interculturalidad. Un asunto pendiente en un mundo de extraños morales. *Acta bioethica*, Vol. 23. N.º 1, pp. 91-97. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v23n1/1726-569X-abioeth-23-01-00091.pdf>
- Villanueva, J. (2022) Marketing relacional y la gestión educativa en la fidelización de clientes en una Institución Educativa Pública de Lima, 2021. [Tesis de Doctor en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77783/Villanueva_PJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villa, T., Lacaba, A., y Caliwan, M. (2020). La resiliencia de los docentes: un desafío de compromiso y eficacia. *International Journal of research*. Vol. 8 N.º. 4.
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i4.2020.10>
- Villano, R. (2022) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección regional de comercio exterior y turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna – 2021. [Tesis de Licenciado. Universidad Privada de Tacna]
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2222/Villano-Gamboa-Roy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yucra, T. y Bernedo, L. (2020) Epistemología e investigación cuantitativa. *Revista Igobernanza*. Vol.3. N°12, pp. 107 – 120
<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>
- Yusuf, F. (2020). The effect of organizational culture on lecturers' organizational commitment in private universities in indonesia. *International Journal of Higher Education*. Vol. 9. N. 2, pp. 16–24.
<https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p16>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023						
Autora: Luyo Sanchez, Isabel Oliva						
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso docente de una institución educativa pública de Cañete, 2023</p>	Variable independiente: Cultura organizacional			
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rango	
	Valores	Solidaridad Respeto Tolerancia Empatía Asertividad	1-8	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto: 103-140 Medio: 66-102 Bajo: 28-65	
	Misión	Dirección y propósito estratégicos Metas y objetivos Visión	9-11 12-16 17-21			
	Normas	Normas de convivencia Norma de comportamiento Puntualidad	22-28			
				Variable dependiente: Compromiso docente		
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rango	
	Compromiso Afectivo	Identificación con la organización	1-3 4-6	Ordinal de Likert (5) Siempre	Alto: 67-90	

<p>docentes de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la dimensión compromiso de normatividad en los docentes de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023?</p>	<p>compromiso de continuidad en los docentes de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023.</p> <p>Determinar la relación de la cultura organizacional y la dimensión compromiso de normatividad en los docentes de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023.</p>	<p>continuidad en los docentes de una institución educativa de Cañete, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo en los docentes de una institución educativa de Cañete, 2023.</p>	<p>Involucramiento con la organización</p> <p>Compromiso Normativo</p> <p>Compromiso de Continuidad</p>	<p>Lealtad con la organización</p> <p>Sentido de obligación</p> <p>Percepción de alternativas</p> <p>Inversión en la organización</p>	<p>7-9</p> <p>10-12</p> <p>13-15</p> <p>16-18</p>	<p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>Medio: 43-66</p> <p>Bajo: 18-42</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadísticas a utilizar			
<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, Transversal</p>	<p>Población: 60 docentes.</p> <p>Muestreo: No Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 60 docentes.</p>	<p>Variable Independiente: Cultura organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Bach. Luyo Sanchez, Isabel Oliva</p> <p>Año: 2023</p> <p>Lugar: UGEL 08, Cañete.</p> <p>Variable Dependiente: Compromiso docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Bach. Luyo Sanchez, Isabel Oliva</p> <p>Año: 2023</p> <p>Lugar: UGEL 08, Cañete</p>		<p>Descriptiva: La información de las variables y las dimensiones se va a baremar y los resultados se presentarán por niveles, así mismo se utilizarán tabulaciones cruzadas y gráficos de barras para organizar los resultados e interpretarlos para brindar un resultado más claro.</p> <p>Diferencial: La información de las variables y dimensiones se someterá a la prueba de normalidad, la cual nos indicó que las pruebas son no paramétricas en la cual se utilizó el estadístico el Rho de Spearman para el estudio.</p>			

Anexo 2: Operacionalización de la variable Cultura organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Serrano et al. (2020) indicaron que constituye un marco de referencia para cada sujeto que integra una organización, teniendo normas y valores que orientan su comportamiento, por lo que existen líneas rectoras de patrones y actitudes, que se observan de manera relativa tal que los agentes crean patrones de comportamiento, actividades de aprendizaje y desarrollo, transformación y evolución.	La variable fue constituida mediante tres dimensiones: valores, misión y normas como elementos centrales de la institución, visualizados a través de comportamientos y compromisos en las actividades laborales, donde la variable fue medida a través de la escala de Likert, con un instrumento que utilizo, 28 preguntas.	Valores	Solidaridad	1,2,3,4, 5,6,7,8	Ordinal de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto: 103-140 Medio: 66-102 Bajo: 28-65
			Respeto			
			Tolerancia			
			Empatía			
			Asertividad			
		Misión	Dirección y propósito estratégicos	9,10,11 12,13,14 15,16,17		
			Metas y objetivos	18,19,20,21		
			Visión			
		Normas	Normas de convivencia	22,23,24 25,26, 27,28		
			Norma de comportamiento			
			Puntualidad			

--	--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Operacionalización de la variable Compromiso Docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Fernández (2021), indico que es la motivación intrínseca que lleva a los docentes a invertir energía y tiempo en sus instituciones educativas; además, el compromiso docente se refleja en la búsqueda para la mejora continua, motivados por la esperanza de que los estudiantes posibiliten un aprendizaje eficaz y de calidad.	La variable fue desarrollada mediante tres dimensiones: Compromiso Afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, donde fue medida a través de la escala de Likert, con un instrumento hecho por 18 preguntas	Compromiso Afectivo	Identificación con la organización	1,2,3	Ordinal de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto: 67-90 Moderado: 43-66 Bajo: 18-42
			Involucramiento con la organización	4,5,6		
		Compromiso Normativo	Lealtad con la organización	7,8,9		
			Sentido de obligación	10,11,12		
		Compromiso de Continuidad	Percepción de alternativas	13,14,15		

			Inversión en la organización	16,17,18		
--	--	--	------------------------------	----------	--	--

Anexo 4. Instrumento de medición de las variables

Estimado docente, de antemano agradezco su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, con el cual pretendo obtener información sobre la **cultura organizacional** de su Institución Educativa.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) la alternativa que considere en cada pregunta.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	VALOR
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL						
	DIMENSIÓN 1: VALORES	N	CN	AV	CS	S
1	El estado de salud de un integrante de la institución educativa es motivo de colaboración y ayuda para su pronta mejoría.					
2	En momentos que la institución educativa atraviesa por dificultades, los integrantes de inmediato brindan su apoyo.					
3	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos oportunamente los temas a tratar.					
4	En el trabajo pedagógico entre los docentes, el ritmo de trabajo lento de los demás docentes es motivo de incomodidad para los demás.					
5	El estado de salud de un integrante de la institución educativa es motivo de colaboración y ayuda para su pronta mejoría.					
6	En momentos que la institución educativa atraviesa por dificultades, los integrantes de inmediato brindan su apoyo.					

7	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos oportunamente los temas a tratar.					
8	En el trabajo pedagógico entre los docentes, el ritmo de trabajo lento de los demás docentes es motivo de incomodidad para los demás.					
DIMENSIÓN 2: MISIÓN		N	CN	AV	CS	S
9	Existe una misión clara que le da significado y dirección al trabajo en la institución.					
10	Existe una clara estrategia para el futuro de la institución.					
11	No es clara la dirección estratégica.					
12	Existe un acuerdo generalizado sobre las metas.					
13	Vuestros líderes fijan metas ambiciosas, pero realista.					
14	Vuestros líderes han manifestado oficialmente los objetivos como institución.					
15	Se realiza continuamente el progreso en relación a las metas que se viene estableciendo.					
16	Existe una misión clara que le da significado y dirección al trabajo en la institución.					
17	Compartimos una visión común acerca de cómo será la organización en el futuro.					
18	Nuestros líderes tienen una visión a largo plazo.					
19	Las ideas a corto plazo a menudo comprometen nuestra visión a largo plazo.					
20	Nuestra visión estimula y motiva a nuestros trabajadores.					
21	Cumplimos nuestra exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					
DIMENSIÓN 3: NORMA		N	CN	AV	CS	S
22	El horario establecido en la institución educativa es acatado por todas las personas, incluso los directivos sin preferencia.					
23	El docente directivo y jerárquico respeta el desarrollo de la sesión, por lo tanto, no interrumpe a ningún docente.					

24	Durante la sesión de clases, el personal docente permanece al interior de su aula.					
25	En caso de tener emergencia tanto directivos, jerárquicos y docentes comunican previamente al inmediato superior.					
26	Durante las reuniones y las sesiones de trabajo, el móvil está en modo vibrador.					
27	Los docentes desarrollan su sesión sin interrupción alguna.					
28	El trabajo en la institución se da en un ambiente de armonía y cordialidad.					



Estimado docente, de antemano agradezco su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, con el cual pretendo obtener información sobre el Compromiso Docente de su Institución Educativa.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) la alternativa que considere en cada pregunta.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	VALOR
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

VARIABLE 2: COMPROMISO DOCENTE						
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO		N	CN	AV	CS	S
1	Se sentiría feliz si trabajara permanente en la misma institución hasta su jubilación.					
2	La institución en que trabaja tiene un alto grado de significación personal.					
3	No me siento emocionalmente vinculado con la institución en la que laboro.					
4	Realmente siento los problemas de la institución como propios.					
5	No me siento como parte de la familia en mi institución.					

6	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.					
DIMENSION: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		N	CN	AV	CS	S
7	Permanecer en la institución actualmente en un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
8	Si renunciara a la institución pienso que tendría pocas opciones a otros trabajos.					
9	Unas de las consecuencias de renunciar a la institución sería la alta demanda de trabajo.					
10	Si no hubiera dedicado tanto tiempo en esta institución, consideraría trabajar en otro lugar.					
11	Si decidiera renunciar a la institución en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.					
12	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi institución incluso si lo deseara					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		N	CN	AV	CS	S
13	Le debo mucho a mi institución					
14	La institución merece mi lealtad					
15	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.					
16	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.					
17	No siento ninguna obligación de permanecer en esta institución.					
18	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi institución.					

<https://forms.gle/PcxY25L5Cky1tUqSA> - Enlace de la Encuesta.

Anexo 5. Validez de los instrumentos de recolección de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SEGOVIA VILLAGARAY AURELIA DNI: 15436002

Especialidad del validador: **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCACIÓN**

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

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

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

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

30 de abril de 2023



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SEGOVIA VILLAGARAY, AURELIA ELENA DNI 15436002	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SEGOVIA VILLAGARAY, AURELIA ELENA DNI 15436002	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACION INICIAL CON MENCION EN EBI TEMPRANA Fecha de diploma: 11/10/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>
SEGOVIA VILLAGARAY, AURELIA ELENA DNI 15436002	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/09/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARIAS DELGADO DEYSI MELCHORITA DNI: 42841491

Especialidad del validador: **MAGISTER EN LA ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

30 de abril de 2023

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

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

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

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



GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>ARIAS DELGADO, DEYSI MELCHORITA DNI 42841491</p>	<p>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>ARIAS DELGADO, DEYSI MELCHORITA DNI 42841491</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 21/06/2012 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN <i>PERU</i></p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUTIERREZ SANTOS ELISA MARIVEL DNI: 21493286

Especialidad del validador: **MAGISTER EN LA ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

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

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

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

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

30 de abril de 2023



Elisa Gutierrez S.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUTIERREZ SANTOS, ELISA MARIVEL DNI 21493286	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 06/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GUTIERREZ SANTOS, ELISA MARIVEL DNI 21493286	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN LA ENSEÑANZA DE CIENCIA Y AMBIENTE EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 28/05/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL DE MONTERRICO <i>PERU</i>
GUTIERREZ SANTOS, ELISA MARIVEL DNI 21493286	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PACHAS CASTILLO JULIA NATIVIDAD DNI: 15358126

Especialidad del validador: **MAGISTER EN LA ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

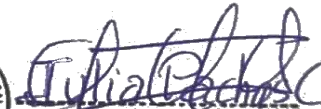

30 de abril de 2023

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

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

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

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

Mg. JULIA PACHAS CASTILLO
SUBDIRECTORA

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PACHAS CASTILLO, JULIA NATIVIDAD DNI 15358126	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 06/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PACHAS CASTILLO, JULIA NATIVIDAD DNI 15358126	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN LA ENSEÑANZA DE CIENCIA Y AMBIENTE EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 28/05/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL DE MONTECRICO <i>PERU</i>
PACHAS CASTILLO, JULIA NATIVIDAD DNI 15358126	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Colocar las “s” donde corresponden- observar los resaltados

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAMOS REYNA ALBERTO JESÚS **DNI: 41465254**

Especialidad del validador: MAGISTER EN LA ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

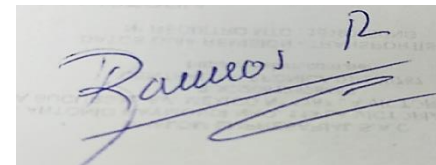
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de abril de 2023

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature appears to be 'Ramos R.' with a stylized flourish underneath.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

	Modalidad de estudios: PRESENCIAL	
RAMOS REYNA, ALBERTO JESUS DNI 41465254	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA Fecha de diploma: 07/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2012 Fecha egreso: 06/08/2017	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
RAMOS REYNA, ALBERTO JESUS DNI 41465254	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 23/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RAMOS REYNA, ALBERTO JESUS DNI 41465254	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/11/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

Anexo 6. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Cultura organizacional	,230	60	,000
V2: Compromiso docente	,171	60	,000
D1: Compromiso afectivo	,184	60	,000
D2: Compromiso de continuidad	,191	60	,000
D3: Compromiso normativo	,143	60	,004

Anexo 7. Solicitud de permiso al director de la institución educativa

SOLICITO: Autorización para la aplicación de Instrumentos de Investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA IEP "ZOILO CANDELA SÁNCHEZ" 21001

YO LUYO SANCHEZ ISABEL OLIVA; identificada con DNI N° 41437370. Docente de la institución educativa, con Domicilio A. H "CERRO LA VIRGEN" San Vicente de Cañete.

Me presento y expongo:

Que encontrándome desarrollando un trabajo de investigación titulado: **Cultura organizacional y compromiso docente de una Institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023.** En este sentido, solicito a su digna persona la facilidad de acceso a maestro(a) docentes, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, en el cual recibirá un enlace de link de encuesta virtual: <https://forms.gle/PcxY25L5Cky1UqSA>. A través de los grupos de wasap oficial de la institución.

POR LO TANTO:

Ruego a su respetable despacho acceder a mi petición por ser de justicia

Cañete, mayo de 2023

Luyo Sánchez, Isabel Oliva
DNI: 41437370



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 21001

"ZOILO CANDELA SANCHEZ"

CMI: 1225994 CME: 0247684

"AÑO DE LA UNIDAD, PAZ Y DESARROLLO"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 21001 "ZOILO CANDELA SANCHEZ", DEL DISTRITO DE IMPERIAL, PROVINCIA DE CAÑETE, DEPARTAMENTO DE LIMA, JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 08 DE CAÑETE, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Qué, la profesora LUYO SANCHEZ ISABEL OLIVA, con DNI N° 41437370, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, tiene permiso para la aplicación de sus instrumentos de investigación cuestionario a los docentes de nuestra institución, para su trabajo de investigación (tesis): "Cultura organizacional y compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023" de nuestra Institución Educativa Pública N° 21001 "Zoiilo Candela Sánchez".

Se expide la presente Constancia de autorización a pedido de la interesada, para fines que estime conveniente.

Imperial, 18 de Mayo de 2023.




ALCIDES ITURRIZAGA CASAS
DIRECTOR
I.E.P. N° 21001 Z.C.S.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, , docente de la Escuela de Posgrado y del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, asesor de la Tesis titulada “Cultura organizacional y compromiso docente de una institución pública de Cañete, 2022” de la autora Luyo Sanchez, Isabel Oliva, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% 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 la 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 Cesar Vallejo.

Lima, 2 de agosto de 2023.

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DNI: N.º ORCID:	

Anexo 8. Modelo del consentimiento informado UCV.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **“Cultura organizacional y compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023**

Investigadora es: ISABEL OLIVA LUYO SANCHEZ

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: **“Cultura organizacional y compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023”**, cuyo objetivo es recoger información. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de la Escuela de posgrado del programa académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educación Educativa.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La existencia de las diferentes necesidades de promover una variedad de estrategias normativas capaces de fomentar un modelo de la cultura organizacional que perfeccione la eficiencia del servicio y los procesos organizacionales en la educación que compromete e los docentes a un cambio para una mejor calidad educativa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“Cultura organizacional y compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023.”**
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en forma virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema

Riesgo (principio de No maleficencia):

* Obligatorio a partir de los 18 años

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora:

Luyo Sanchez Isabel Oliva, email: isabo_15@hotmail.com y

Docente asesor Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Alcides Iturrizaga Casas

Fecha y hora:

Imperial, 22 de mayo del 2023

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.




ALCIDES ITURRIZAGA CASAS
DIRECTOR
I.E.P. N° 21001 Z.C.S.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Cultura organizacional y compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023", cuyo autor es LUYO SANCHEZ ISABEL OLIVA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 la Tesis Completa 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.

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 12-08-2023 15:10:57

Código documento Trilce: TRI - 0624811