



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Factores condicionantes del compromiso organizacional de
los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs,
Chimbote, 2023

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

AUTORA:

Dominguez De La Cruz, Jackeline Diana (orcid.org/0009-0007-7675-3040)

ASESORES:

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

Dr. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi esposo, por ser mi apoyo constante de superación, a mis hijos que son mi motor, a mi madre, por darme siempre la bendición y a mi padre, que, desde el cielo, siga sintiéndose orgulloso de la hija que formó.

Diana

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Robert Iturria Huamán, por ser un excelente guía para la elaboración de la investigación, por su dedicación. A la directora y trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs, por su colaboración y predisposición.

La autora

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, MILLONES ALBA ERICA LUCY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de

Tesis titulada: "Factores condicionantes del compromiso organizacional de la Institución Educativa Enrique Meiggs, Chimbote, 2023", cuyo autor es DOMINGUEZ DE LA CRUZ JACKELINE DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 31 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID: 0000-0001-6029-2015	Firmado electrónicamente por: ROBITURRIA el 31- 01-2024 09:26:27
MILLONES ALBA ERICA LUCY DNI: 32933005 ORCID: 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 31- 01-2024 09:30:24

Código documento Trilce: TRI - 0736415



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DOMINGUEZ DE LA CRUZ JACKELINE DIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores condicionantes del compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs, Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DOMINGUEZ DE LA CRUZ JACKELINE DIANA DNI: 44521582 ORCID: 0009-0007-7675-3040	Firmado electrónicamente por: JDOMINGUEZCR7 el 06-01-2024 10:12:50

Código documento Trilce: INV - 1476020



Índice de contenidos

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Descripción por ítems sobre las características demográficos que influyen en el compromiso organizacional	26
Tabla 2. Nivel de los factores condicionantes condiciones laborales - apreciaciones y experiencias laborales del compromiso organizacional	28
Tabla 3. Descripción por ítems sobre las condiciones laborales que influyen en el compromiso organizacional	29
Tabla 4. Descripción por ítems sobre las apreciaciones y experiencias laborales que influyen en el compromiso organizacional	31
Tabla 5. Nivel del compromiso organizacional	33
Tabla 6. Nivel del compromiso afectivo	34
Tabla 7. Descripción por ítems del nivel del Compromiso Afectivo	35
Tabla 8. Nivel del compromiso de continuidad	38
Tabla 9. Descripción por ítems del Compromiso de Continuidad	39
Tabla 10. Nivel del compromiso normativo	41
Tabla 11. Descripción por ítems del Compromiso Normativo	42

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo de estudio determinar los factores condicionantes del compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023. La metodología de la investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y de diseño descriptiva simple. La muestra está conformada por 30 trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs, a quienes se le aplicó la técnica de encuesta para la recolección de datos utilizando un cuestionario como instrumento, con escala de tipo Likert. Los resultados obtenidos nos indican que, con relación a los factores que determinan el compromiso organizacional, sus características demográficas indican que los trabajadores son mayores de 46 años con un nivel educativo de licenciados, con más de 25 años de servicio y en su mayoría de sexo femenino; para las condiciones laborales y la apreciaciones y experiencias laborales, se obtuvo que ambos factores tienen un nivel bueno con 97% y 100% respectivamente. Con relación al nivel del compromiso organizacional se obtuvo niveles buenos en el compromiso afectivo y normativo, pero un nivel regular en el compromiso de continuidad. De manera general, la mitad de los trabajadores tiene un nivel regular y la otra mitad, bueno.

Palabras clave: Factores condicionantes, compromiso organizacional, normativo, afectivo, continuidad.

ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the conditioning factors of the organizational commitment of the workers of the Enrique Meiggs Educational Institution of Chimbote, in the year 2023. The research methodology was basic, with a quantitative approach and a simple descriptive design. The sample is made up of 30 workers from the Enrique Meiggs Educational Institution, to whom the survey technique was applied to collect data using a questionnaire as an instrument, with a Likert-type scale. The results obtained indicate that, in relation to the factors that determine organizational commitment, their demographic characteristics indicate that the employees are over 46 years old with an educational level of graduates, with more than 25 years of service and mostly of gender. female; For working conditions and work appreciation and experiences, it was obtained that both factors have a good level with 97% and 100% respectively. In relation to the level of organizational commitment, good levels were obtained in affective and normative commitment, but a fair level in continuity commitment. In general, half of the workers have a regular level and the other half, good.

Keywords: conditioning factors, organizational commitment, normative, affective, continuity.

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional de un individuo demuestra afecto, entrega, responsabilidad y voluntad en sus acciones, con miras de cumplir los objetivos y metas, donde el trabajador es comprometido con sus labores, asumiendo la responsabilidad, por ende, es innovador y competente, ante las obligaciones del contexto laboral. (Atencio, Otero & Peñata, 2020). No obstante, en la actualidad es muy preocupante encontrar gerentes que carecen de conocimientos y habilidades específicas para liderar una gestión competitiva y con buenos resultados; por tanto, una buena gestión permite guiar con responsabilidad a un equipo de personas para ir en busca de los objetivos trazados. (Romero, 2021), Debido a esto es bueno conocer cómo es la relación en las empresas y el sentir de sus trabajadores en el ámbito corporativo para verificar que permitan un buen desempeño, puesto que hay Instituciones Educativas que no cuentan con buenos resultados en el margen del desempeño y calidad educativa

A nivel internacional, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF 2018), menciona que Finlandia, se encuentra dentro de los países que resaltan el trabajo directivo, por tanto el compromiso docente es mayor, ya que se desarrolla una gestión adecuada para desarrollar la cadena educativa correctamente, esto ha demostrado la calidad y servicio educativo tanto en el líder directivo como en los docentes, pero sobre todo el compromiso en los docentes al tener un líder motivador y proactivo, por ende esto genera en los estudiantes, que también estén prestos a desarrollar sus labores académicas (Romero,2021). Las instituciones están centrando el trabajo docente netamente en el rendimiento laboral para alcanzar los objetivos, dejando de lado el aspecto motivacional y emocional de la plana docente. Estos aspectos están netamente relacionados al rendimiento laboral. Si el empleador motiva y atiende las necesidades de sus trabajadores, estos se sentirán comprometidos y se lograra alcanzar las metas de la institución (Rosario, 2018).

A nivel nacional, Silva (2022) manifiesta que se vienen creando nuevas estrategias para cubrir con las diversas necesidades de cada localidad para lograr la mejora del compromiso laboral, ya que se conoce, que lamentablemente hay docentes que no cumplen con sus compromisos mientras que no sea bajo un control o supervisión. Por tal motivo se sigue buscando nuevas herramientas

para guiar al docente a que pueda trabajar de manera autónoma y no esté supeditado sólo a cuando se le evalúa. El compromiso docente, varía en relación a una institución pública y privada. Los docentes de entidades privadas son más comprometidos frente a las instituciones públicas, esto debido a factores que los diferencian como un mejor líder directivo, al tener mejor manejo ya que cuenta con menos estudiantes, menos docentes, pero tiene una buena infraestructura e ingresos que le permiten hacer mejoras. Estos factores permiten realizar un mejor trabajo, por tanto, se cumplen los compromisos institucionales y se mejora el rendimiento académico (Mendoza, 2018)

En el plano local, la UGEL, es la entidad del estado encargada de la organización y normativa de los colegios públicas y privadas. Los directivos, en su mayoría, se rigen a cumplir únicamente los lineamientos ya establecidos y no tienen la capacidad de realizar gestiones con autonomía, esto genera que sus docentes no tengan la confianza de opinar o socializar puesto que consideran que deben acatar las decisiones sin refutar. Esta actitud perjudica su compromiso laboral haciendo que estas decisiones perjudiquen su compromiso laboral, ya que la rigidez de lo ya estipulado no le permite involucrarse en la gestión de la institución a la que pertenece (Huapaya, 2019).

El compromiso organizacional, dicha bajo sus tres dimensiones se relacionan una tras otra. Los docentes al no desarrollar las tres en paralelo, se puede tener como consecuencia un quiebre en el desempeño académico y el clima institucional. A esto se le suma un verdadero líder directivo democrático que refuerce los compromisos, motivando a sus docentes en el cumplimiento de sus funciones sin que ellos sientan que están presionados o que deben realizarlo por obligación o por una evaluación. Por tal motivo es muy importancia identificar cuáles son los factores que condicionan a los docentes a cumplir de manera eficaz y eficiente sus compromisos organizacionales, en un mundo donde la educación sigue en constante cambios y retos para conseguir la educación de calidad esperada.

Como ya se ha visto en las instituciones privadas, existe un índice elevado del cumplimiento de los compromisos, sin embargo, el reto de cumplir, mantener y lograr aprendizajes con nivel alto es en los colegios públicas, para ello se requiere la complicidad de docentes y directivos. Identificarse con su institución,

también permite crecer como profesional y para la vida. Por ende, mediante la presente investigación se pretende conocer y analizar cómo es el trabajo y clima al interior de la escuela y al mismo tiempo identificar el compromiso que muestran los profesores con su Institución Educativa.

Después ver la problemática de la realidad en la sociedad, podemos plantear el siguiente problema: ¿Cuáles son los factores condicionantes del compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023?

Esta investigación tiene una justificación teórica, puesto que permitió conocer, las relaciones entre docentes y con la institución educativa en relación al cumplimiento de su compromiso organizacional. Esta investigación permitió identificar las condiciones adecuadas para que los docentes cumplan con sus compromisos organizacionales. Asimismo, este documento puede ser utilizado por especialistas en gestión educativa, así como también a estudiantes que estén interesados en investigar en relación al Compromiso Organizacional.

Desde la perspectiva metodológico, en la investigación se aplicó instrumentos de recolección de datos, como encuestas y/o cuestionarios validados para obtener resultados confiables, puesto que la investigación es descriptiva simple. La investigación se desarrolló en base a los parámetros establecidos por la casa de estudios, puesto que podrá ser de utilidad para próximas investigaciones relacionadas a la variable en cuestión.

A nivel práctico, la investigación se justifica porque permitió reconocer las fortalezas y debilidades en relación a los compromisos con la institución, más aun siendo aplicada a una institución educativa pública de buen prestigio, donde los resultados permitieron brindar algunas recomendaciones oportunas para mejorar la convivencia y gestión en la institución y esta sea un modelo a seguir para conseguir la calidad educativa pública.

El objetivo general de la investigación es describir los factores condicionantes que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023. Cuyos objetivos específicos son, identificar el nivel de compromiso organizacional,

describir los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución educativa Enrique Meiggs de Chimbote, 2023,

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Mendivil y Medina (2018) en su investigación analizó el Compromiso Organizacional en docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria Americana sede Barranquilla. Se utilizó el método de investigación con enfoque cuantitativo, teniendo como muestra 41 docentes, a los cuales se le aplicará el instrumento para medir la escala del Compromiso Organizacional. Los resultados obtenidos muestran que los varones tienen mayor compromiso y organización que las mujeres. Mientras que, por edad, los docentes jóvenes muestran mayor compromiso que los adultos. De la misma manera se determinó que mientras el docente tenga más años de experiencia al servicio su compromiso será mayor. Podemos decir entonces que existen factores personales como edad, sexo y tiempo de servicio que influye para medir el compromiso institucional de un docente.

Maldonado, Ramírez, García y Chaires (2017), investigación realizada en México cuyo objetivo en su artículo científico fue, determinar si existe diferencia entre el CO de profesores y algunas variables demográficas y laborales; siendo una investigación descriptiva – analítica, se aplicó el cuestionario con el modelo de Allen y Meyer a un total de 58 maestros de una universidad. Los resultados muestran una confiabilidad de 0.807 obtenidos mediante el alfa de Cronbach, indicando un nivel medio de compromiso de los profesores con su trabajo, así mismo, no se identificó ninguna diferencia con la otra variable. Se puede decir entonces que para determinar el compromiso organizacional en una institución no necesariamente influyen el sexo, edad, o rango.

López et al. (2019), redactaron un artículo en Colombia titulado “Seis Sigma como estrategia competitiva: principales aplicaciones, sectores de implementación y factores críticos para el éxito” siendo el objetivo de esta revisión, presentar los factores principales para el éxito más sugerentes. Los resultados obtenidos pueden ser utilizados por expertos para tener en cuenta los factores reportados en esta revisión literaria, con la cual se concluye que los factores críticos del éxito recomendados para ser examinados en la planificación y ejecución del proyecto Seis Sigma son: compromiso y apoyo de la Gestión, relación con clientes, cultura y comunicación organizacional, educación,

constante capacitación e infraestructura. Considerando los factores críticos para el éxito podríamos garantizar una buena estrategia, para obtener mejores resultados en la organización conduciendo a las diversas áreas a una mejora continua.

Chordiya et al. (2017), el artículo tuvo como objetivo investigar si existe una diferencia en los niveles de compromisos organizacionales, entre algunos estados de EE.UU. y la India, en empleados públicos., bajo un enfoque cualitativa, con una muestra de 1863 empleados, obteniendo que el compromiso afectivo organizacional tiene un mayor impacto positivo y significativo, siendo la India el país que obtuvo mayor compromiso afectivo en los trabajadores. Podremos decir entonces que, para tener un mayor desempeño laboral hay que fortalecer y tener en cuenta el compromiso afectivo para obtener mejores resultados.

Kaplan & Kaplan (2018), este artículo de investigación tuvo como objetivo medir el impacto del compromiso organizacional en sus tres dimensiones: afectiva, normativa y de continuidad, sobre el desempeño laboral en trabajadores que operan en la Cámara de comercio e Industria de Konya en Turquía, con una metodología cuantitativa. Se aplicó un Cuestionario desarrollado por Meyer y Allen con una muestra de 329 trabajadores. Los resultados obtenidos con Coeficiente Alfa de Cronbach son compromiso afectivo: 0,93, compromiso normativo: 0,81 y compromiso de continuidad: 0,85 siendo favorable para una dimensión sobre las otras dos, por ende, el compromiso afectivo tuvo un efecto significativo y positivo en los trabajadores. Se podría decir entonces que para tener trabajadores que permanezcan en una institución podríamos fortalecer el compromiso afectivo para obtener un desempeño laboral favorable.

En el ámbito nacional, Martínez (2016) el objetivo de esta investigación fue determinar la diferencia del compromiso organizacional en docentes de I.E. pública, parroquial y privada del distrito de Huaral, con una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y descriptivo comparativo. Se utilizó una encuesta, con su instrumento, el cuestionario, con 22 ítems, para una muestra de 120 profesores del distrito de Huaral, repartido en 40 profesores para cada tipo de IE. Los resultados arrojaron

que, si hay diferencia con relación al nivel del compromiso organizacional en los profesores de los tres tipos de IE, también se determinó que en la dimensión del compromiso afectivo y de continuidad, no se encontró diferencias entre las dos dimensiones, con una significancia de 0,059, según la prueba de Kruskal Wallis, mientras que, en la dimensión del compromiso normativo, si encontramos diferencias significativas. Se puede decir que en la dimensión normativa existen diferencias puesto que cada las IE. públicas se rigen netamente a las normativas del estado, sin embargo, las privadas y parroquiales tienen sus propias normas adecuadas a las ya existentes.

Rivas-Plata (2017), en su investigación, tuvo como objetivo relacionar el clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima metropolitana, 2017. Utilizó la metodología básica no experimental, con un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional. Seleccionó una muestra de 137 profesores del nivel secundario de la I.E. Teresa Gonzáles de Fanning. Aplicó dos cuestionarios, obteniendo en la primera variable 0.898 y 0,887 en la segunda. Se concluyó que existe una relación significativa, directa y regular entre clima y compromiso organizacional. Así mismo se encontró una relación directa, regular entre clima y las tres dimensiones de compromiso: afecto, de continuidad y normativo.

Mientras, Estrada y Mamani (2020), en Madre de Dios, investigaron acerca del compromiso organizacional y desempeño docente, teniendo como objetivo conocer la relación entre las variables de investigación. La metodología utilizada fue de nivel básico, cuantitativo-descriptivo, no experimental, correlacional, teniendo una población de 106 profesores, de las cuales se trabajó con una muestra de 83 profesores a los cuales se le aplicó el cuestionario de desempeño docente y el cuestionario del compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se obtuvo como resultado un nivel alto de compromiso con un 48.2% y un nivel satisfactorio en el desempeño con un 60.2%, además, se determinó que las variables están relacionadas de forma directa con las dimensiones afectivo, continuo y normativo. Por lo tanto, se puede concluir diciendo que, a mayor compromiso docente, se obtendrá mejorías en el desempeño docente.

En el ámbito local, Villanueva (2020) reportó su investigación cuyo objetivo fue el Compromiso docente y conducción de los aprendizajes en la I.E. N° 84016 de Quinuabamba - Pomabamba, Ancash – 2020. Su metodología fue cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional, donde se aplicó a una muestra de 30 alumnos del nivel primaria, utilizando un cuestionario de preguntas cerradas, con la escala de Likert. Según los resultados obtenidos, se concluye que, en ambas variables los docentes muestran un nivel medio a bajo, por tanto, existen habilidades que deben ser atendidas para garantizar la mejora del servicio educativo de los estudiantes del nivel primaria.

No cabe duda que la identidad de los trabajadores de la organización es relevante, ya que depende de ella poder llevar a un nivel armónico en relación a los intereses, necesidades y objetivos y de esta manera la relación trabajador y organización perdure en el tiempo. Estos lazos darán como fruto, lograr las metas con eficacia teniendo un compromiso compacto

Podemos entonces reconocer que el compromiso organizacional es un espacio que tiene una amplia relación con la administración y la gestión del Talento Humano, puesto que encontramos lazos con relación a las políticas de revaloración, la motivación laboral, la realización personal, entre otros (Huaynate, 2019). De acuerdo a Topa et al. (2022), nos dicen que el trabajador tiene la potestad de decidir si de continua o no en una organización, esta facultad la identifica a través de su estado psicológico.

De acuerdo a Polo et al. (2022), nos dice que el compromiso organizacional es lo que identifica a un colaborador de una empresa, para continuar trabajando en ella, teniendo en cuenta los factores externos que son el clima laboral y el entorno de trabajo, así como los factores internos como la cultura de la organización y los trabajadores. Así mismo, Nava et al. (2021), definieron al compromiso organizacional como la tendencia del colaborador para generar responsabilidad al formar parte de una organización. Asegurando así el compromiso temporal del antes y después.

Realizado el análisis de diversos conceptos del compromiso organizacional, podemos concluir que el compromiso es una relación entre la identificación y vinculación que tiene el colaborador para con la empresa, que lo compromete a

mantener una buena actitud ante las metas y valores de una organización; cuya finalidad es conseguir beneficios en conjunto. Por tanto, los teóricos relacionan al compromiso con el deber, la necesidad o el anhelo del trabajador para mantenerse en la empresa; por tanto, un trabajador puede permanecer o no en la organización, ya sea por temas afectivos o de beneficios económicos, así mismo decide si quiere ser leal o no a su organización.

De acuerdo a Littlewood y Uribe (2018), señalaron una teoría con el modelo de Meyer y Allen sobre el compromiso organizacional, puesto que con diversas investigaciones se ha fortalecido llegando a ser la más citada por autores, así como tener mayor validez al realizar la aplicación. La propuesta está conformada por tres dimensiones, las que son: afectiva, de continuidad y normativa; en las cuales el trabajador experimenta estas tres dimensiones en el centro laboral, de acuerdo con la organización relacionada, donde puede ser la carrera, un grupo de trabajo, el sindicato o el supervisor. Si queremos sintetizar cada factor, podríamos decir que, el factor afectivo, es el anhelo de permanecer en la organización, el factor continuo, analizar las consecuencias de salida de la organización con relación a la parte económica y el factor normativo, es la necesidad de permanecer en la organización por un tema de obligación a la normativa.

Como ya se ha mencionado el compromiso organizacional tiene tres dimensiones o niveles siendo una de ellas el Nivel Afectivo, que lo conocemos como el sentimiento y la emoción que presenta el colaborador hacia la empresa, naciendo el anhelo o deseo de pertenecer en la organización y generando satisfacción laboral, podemos decir entonces, que es la necesidad de cubrir la parte emocional, las necesidades y expectativas laborales del empleado (Fonseca et al, 2019).

En el compromiso afectivo que muestra la inclinación emocional de las personas por su organización, implica que continuará su relación laboral, ya que tiene este compromiso anclado y desea seguir formando parte de la organización.(Topa et al.,2022).La predisposiciones a la normativa que se conoce previos a la contratación en la organización, conlleva a una obligación moral hacia la organización, así mismo si el trabajador se complementa con la empresa se

puede reconocer el apego psicológico que siente por la misma. (Nava et al., 2021)

Para analizar el factor afectivo del compromiso organizacional, Dizgah et al. (2018), nos dicen que, para fomentar la realización personal, laboral y profesional, es importante mostrar una relación interpersonal positiva dentro de la organización, además, fortalece la relación laboral entre compañeros, genera la satisfacción económica a través de incentivos y el mismo salario, como también mantiene el bienestar en el trabajo.

Según Littlewood y Uribe (2018), nos dice que los sentimientos que se adquieren cuando se establecen lazos emocionales se genera satisfacción en los trabajadores, así también puntos de vista y las necesidades que encaminan a buscar el éxito de la organización, evidenciándose la predisposición de brindar más tiempo de lo determinado, hay más dedicación, un gran esfuerzo, mucho entusiasmo y el gran interés de trabajar para poder solucionar algunos problemas de la organización.

Para Polo et al. (2022), el compromiso afectivo, hace mención al apego emocional que siente el trabajador en su centro de trabajo, se siente identificado y disfruta pertenecer y permanecer en ella.

El segundo nivel es de Continuidad, para Littlewood y Uribe (2018) define este nivel como el interés a lo material con relación al trabajador en una organización, es decir por los ingresos económicos que perciben, esto genera que los trabajadores no pongan empeño ni interés en esforzarse en sus labores, ya que su prioridad es permanecer en el trabajo mas no contribuir al desarrollo de la organización, sin embargo, si consideran que están en riesgo de perder su trabajo y su estabilidad laboral, realizan acciones significativas para mantener su puesto de trabajo.

Topa et al. (2022), habla de la moralidad, de lo que implica las consecuencias de un abandono del trabajo en relaciones a los costos y esto determinará que el trabajador permanezca en la organización por conveniencia, esto se refleja en el poco interés de mejorar por el bien de la organización.

Si el nivel del compromiso es bajo, es porque se evidencia que el trabajador no tiene un vínculo emocional con la empresa, sino que, su continuidad sería netamente de carácter material, es decir, basada en el coste que implicaría el abandono del trabajo. Esto quiere decir que, el trabajador sentirá afecto a la organización porque ha brindado su esfuerzo, así como su tiempo y su dinero, si sale de ella pierde todo; también analiza que sus oportunidades de trabajo en otras empresas son mínimas, por lo tanto, si el trabajador muestra un alto compromiso de continuidad, se mantendrá en la organización por necesidad, mas no porque desean hacerlo, repercutiendo en la conducta del empleado y su desempeño de manera diferente.

La relación principal de la empresa se sustenta en el compromiso de continuidad, puesto que deben mantenerse en ella, porque tiene que hacerlo. Para Topa et al., (2022) nos dice que los trabajadores, al tener un alto nivel de compromiso, consideran que tienen el deber de quedarse, mostrando.

Como tercera dimensión tenemos el Nivel Normativo, Littlewood y Uribe (2018), menciona que, en este nivel se observa que el trabajador es leal y reciproco, debido a que considera una obligación permanecer en su centro laboral, siente un alto compromiso normativo por ello realiza acciones más allá que sus deberes. Esto es positivo ya que contribuye al beneficio de la organización, sin la obligación de recibir una recompensa por su labor.

Meyer y Allen (1991) manifiestan que el compromiso de normativo o de reciprocidad, hace que el individuo sienta que está en deuda con la organización, por la oportunidad que se la ha dado de pertenecer en ella, recompensando con su trabajo esta oportunidad y queriendo permanecer en la empresa. Así mismo, nos indican que este compromiso que toma el trabajador por haber sido objeto de consideraciones y trato especial por parte de la organización, aumenta con los incentivos como becas, capacitación y el goce de beneficios especiales, esto conlleva a que las expectativas organizacionales, generen sentimientos de obligación.

Existen cientos de factores que determinan el del compromiso organizacional, según nos manifiesta Mora et al. (2021) el cual dice que hay factores que condicionan el nivel de compromiso en los trabajadores de una organización y

se clasifican en tres grupos principalmente: en primer lugar, tenemos los relacionados a las características personales demográficas del individuo, las cuales son: según el sexo, la edad, el nivel educativo y la antigüedad en la organización o en el puesto. Como segundo factor, se considera las condiciones laborales y las características del puesto, las cuales son: la autonomía en el trabajo, la variedad de tareas realizadas, intervención en toma de decisiones, relaciones con el líder. Por último, tenemos el tercer factor, que son las apreciaciones y experiencias de su ámbito laboral, como: liderazgo transformador, la convivencia en el trabajo, valores éticos, sistemas de gestión de la calidad total.

En relación a las características personales, Mora et al. (2021) nos dice en su investigación que al parecer no es un elemento que sea condicionante para el nivel del compromiso organizacional del trabajador. Sin embargo, los factores edad y antigüedad en la organización, si están asociados a los tres tipos de compromisos. El factor de la edad, juega un papel importante puesto que, conforme pasa el tiempo, para el trabajador se le hace más difícil la posibilidad de conseguir otro empleo, por ende, se le hará más difícil dejar la empresa, esto fortalece al compromiso afectivo. Al tener trabajadores con mayor edad, habrá un vínculo afectivo más fuerte y esto generará mejores logros del desarrollo de los niveles de compromiso

Si hablamos de los años de servicio de los trabajadores en la misma organización y la identidad que esta genera con el trabajo, Treviño y López (2022) relacionan a esta variable con el compromiso de continuidad, puesto que nos dicen que los trabajadores que mantienen sus mismos puestos de trabajo por varios años, tienen un alto nivel de compromisos, pese a que pueda influenciar de forma negativa en los cambios institucionales.

Mora et al. (2021), certifica en su investigación que para el factor sexo, no existe una diferencia en varones y mujeres para el compromiso organizacional, es decir no influye significativamente para el cumplimiento de ello.

Para el factor nivel educativo Treviño y López (2022) nos dice que, los trabajadores con mayor nivel educativo, muestran niveles bajos de compromiso puesto que consideran que pueden tener mayores oportunidades de conseguir

otro empleo y poder crecer profesionalmente. Por tanto, tienen en mente migrar ya que consideran que si permanecen en la empresa no cubriría todas sus expectativas, convirtiéndose en un factor importante a tener en cuenta.

Otro factor que influye en el compromiso organizacional es la satisfacción laboral donde Treviño y López (2022) manifiesta que está representado por la remuneración económica, la cual si es un salario justo influirá de altamente en el compromiso ya cumple con las expectativas del trabajador. También influye la línea de carrera y ascenso; pues estos elementos son aspiraciones de superación de los trabajadores. Por último y no menos importante, es las relaciones con los miembros de la organización, que reflejan la interacción entre los altos directivos y los colaboradores de la institución.

Por otro lado, Vega (2020), nos habla de los vínculos afectivos que se genera en la empresa con las experiencias positivas, como son tener un líder transformacional, apoyar a la organización, etc., pero también nace un sentimiento de agradecimiento, de deuda para con la empresa. También nos señalan que los factores que están asociados con el desarrollo de habilidades o conocimientos específicos, causan en los trabajadores mayores niveles de compromisos de continuidad; puesto que consideran que todos los beneficios que gozan en su empresa por las acciones realizadas, pueden ser que no la encuentren en otra empresa.

Para Treviño y López (2022) las organizaciones que manejan un sistema de valores éticos y una cultura organizacional, poseen vínculos afectivos considerables, que se reflejan, no solo con la empresa, sino también con sus compañeros de trabajo; se podría decir entonces que tiene un compromisos afectivo y normativo positivo. Pero también nos dicen que estos compromisos pueden afianzarse o disminuir, dependiendo de los factores que estimulen o inhiban su satisfacción dentro del trabajo.

Es de suma importancia tener en cuenta el compromiso organizacional, en todo tipo de empresas, ya que dependerá de sus trabajadores o también llamados colaboradores para cumplir con sus metas y objetivos trazados. Este compromiso se refleja cuando se puede identificar el intercambio de esfuerzos que asume el individuo para con la empresa, ya que acepta sus valores y tareas

desempeñándose de manera eficaz. Esto significa que el trabajador se identifica plenamente con la empresa. Precisamente, Bayona, Goñi y Madorrán (2000) nos dicen que los trabajadores son el cimiento esencial en toda organización, y si existe una reciprocidad, se logrará obtener la eficacia esperada ya que se concretará los objetivos planeados, esto siempre y cuando el nivel de involucración de los trabajadores sea alto.

Por último, el gran desafío de las organizaciones va a depender en desarrollar herramientas útiles que le permitan llegar al trabajador y así lograr que se comprometan con los objetivos y se involucren completamente con la organización, solo así se obtendrán ventajas sostenibles que perduren con el tiempo. No cabe duda que, el compromiso organizacional, es uno de los mecanismos más importantes para que una empresa analice la lealtad y vinculación de sus trabajadores con su centro de trabajo. Por tanto, para que los trabajadores permanezcan en la empresa, estos deben estar muy identificados e implicados en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo puesto que los datos que fueron recogido, después de aplicar el cuestionario, dieron cantidades numérica que se plasmaron en cuadros estadísticos. Así mismo es una investigación básica, ya que los aportes obtenidos ayudaron a expandir el conocimiento científico (Palacios y Romero, 2018)

Para el diseño de investigación, Martínez (2018), nos dice que si la investigación lleva por objetivo describir características esenciales de un conjunto homogéneo de fenómenos, si utiliza aspectos sistemáticos para establecer la estructura o conductas de los fenómenos de estudio, brinda información comparables con otras fuentes, entonces podríamos decir que, bajo esta perspectiva y según nuestro objeto de estudio, la investigación tiene el diseño descriptivo simple, ya que contamos con una variable a investigar, siendo el esquema:

Esquema del diseño descriptivo simple

M ————— **O**

Dónde:

M = Muestra

O = Observación a la variable Compromiso Organizacional

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Compromiso organizacional: Es la relación que se da entre un trabajador y una organización, teniendo en cuenta el estado psicológico que va a determinar la implicancia para decidir entre permanecer o abandonar la organización. (Meyer y Allen, 1991)

Definición Operacional

Compromiso organizacional: Es el resultado obtenido al aplicar dos cuestionarios para conocer los factores condicionantes y los tipos de compromisos Organizacionales, con escala nominal y escala ordinal de Likert, para validar los datos de los trabajadores.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Maldonado (2018), define que la población son todos los elementos u objetos de estudio que van a formar parte de la investigación, de las cuales se recopilará la información. Para esta investigación tomaremos a toda la población que estará conformada por todos los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, siendo la población la totalidad de trabajadores, los cuales son 30 unidades muestrales.

En relación a la muestra, Niño (2019), mencionó que, si la población es mínima, entonces sí se puede abordar a toda a la población. Teniendo en cuenta que la muestra, es el mismo número de la población, se considera entonces, que es un número manejable para aplicar el instrumento, para recopilar la información necesaria, por lo tanto, se trabajará con la totalidad de la población, ya no es necesario seleccionar una muestra para la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, et al. (2014) nos dice que, dentro de la investigación, la técnica que se utiliza para recopilar información a través de determinados instrumentos que medirán a las variables, así mismo define como técnica en la investigación cuantitativa ya que busca recolectar datos exactos. Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

Para la investigación es propicia utilizar la encuesta propuesta por Meyer & Allen, para medir la variable a investigar, el cual consta de una escala con respuesta múltiple tipo Likert, la cual se aplicará a toda la población, siendo 30 los trabajadores a encuestar sobre los factores que condicionan al compromiso organizacional y los tipos de compromiso, en la institución educativa Enrique Meiggs.

La encuesta para el compromiso organizacional está compuesta en dos partes; una para medir el nivel de las dimensiones, compuesta consta de 27 ítems, relacionados al tema, y otra encuesta para identificar los factores condicionantes, que se desglosan en dos, escala nominal, con 4 preguntas y escala ordinal, compuesta por 20 ítems. García et al. (2016), precisaron que, la encuesta permite recopilar un conglomerado de cualidades de la variable de estudio, donde se utiliza un lenguaje claro y preciso para los enunciados o preguntas.

Mediante el instrumento se pudo medir los factores que condicionan de compromiso organizacional y los tipos de compromiso en los trabajadores encuestados. Las alternativas de respuestas fueron en relación a la siguiente escala: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y en total desacuerdo (1). El cálculo de la información obtenidos determinó los niveles en que se encuentran la variable compromiso organizacional y sus dimensiones; basándose en la escala: nivel bueno, nivel regular y nivel malo.

Para validar el instrumento se aplicó la técnica de juicio de expertos, antes de ser utilizado y aplicado; se revisaron los instrumentos en relación a su pertinencia, relevancia y claridad. Según Corral (2009), a través de la validez de expertos se mide el nivel de cada ítem que se adecuaron o ajustaron en el instrumento.

La confiabilidad según Quero (2010) menciona que si existe una consistencia interna de los instrumentos entonces se puede decir que hay confiabilidad. Los resultados alcanzados pasaron por una prueba estadística de Confiabilidad de Alfa de Cronbach, ejecutando una prueba piloto con 8 trabajadores con características similares a las de la muestra de estudio, de esta manera, se obtuvo el coeficiente de confiabilidad de 0,89 evidenciando que existe una confiabilidad alta en los instrumentos para la medición de las variables y los indicadores.

3.5. Procedimientos

Para recopilar los datos, se presentó a la dirección de la institución educativa Enrique Meiggs, la carta emitida por la jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, dando a conocer al investigador y la investigación a

desarrollar, y se solicitó la autorización para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos. Ante la aprobación expresa, a la mencionada solicitud, se realizó las coordinaciones con la directora del plantel, para coordinar una reunión con los trabajadores, de orientación respecto a los instrumentos a aplicar, teniéndose en cuenta que las respuestas son totalmente confidenciales, como también el anonimato del encuestado.

Se aplicó el instrumento de manera presencial, a cada participante se le entregó un ejemplar, de manera física y se le asignó un tiempo prudente para su desarrollo. Al término del desarrollo, fueron devueltos al investigador, para mantener la credibilidad de la información recopilada.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos obtenidos, se utilizó la estadística descriptiva, se recopiló los datos a través de la herramienta de Microsoft Excel, se obtuvo los datos cuantificados. Posterior a ellos se presentó las tablas de frecuencia y porcentajes, las cuales también se plasmaron en tablas y/o gráficos, luego se procedió a describir los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Para la ejecución el presente trabajo de investigación, se tuvo en cuenta el código de ética de la universidad; así como también el consentimiento y aprobación de los trabajadores involucrados, su participación fue voluntaria puesto que se les comunicó el objetivo netamente académico de la investigación.

Así mismo, la aplicación de los instrumentos, fue completamente anónima para todos los participantes al momento de llenar las encuestas. Se mantuvo con suma discreción la información recopilada siendo, únicamente, utilizada para fines de la investigación. Se respetó la autenticidad y originalidad de los resultados. Se utilizaron referencias para citar a los autores mencionados como tesis, libros, artículos y revistas se fueron utilizados como fuentes de información.

IV. RESULTADOS

En la presente investigación, se recolectó los datos sobre la variable investigada a los 30 trabajadores de la Institución educativa Enrique Meiggs, a los cuales se le aplicó dos cuestionarios, uno consta de 27 ítems, y la otra encuesta de escala nominal con 4 preguntas y escala ordinal, compuesta por 20 ítems. Los resultados son presentados en orden a los objetivos del presente estudio.

Objetivo General: Describir los factores condicionantes que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023.

Tabla 1

Descripción por ítems sobre las características demográficos que influyen en el compromiso organizacional

Factores	Intervalo de clase	Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 25 a 35 años	1	3%
	De 36 a 45 años	2	7%
	De 46 a 55 años	17	57%
	De 56 a 65 años	10	33%
Total		30	100%
Sexo	Masculino	10	33%
	Femenino	20	67%
Total		30	100%
Nivel educativo	Licenciatura	25	83%
	Maestría	5	17%
	Doctorado	0	0%
Total		30	100%
Antigüedad en la organización	Más de 1 año	3	10%
	Más de 5 años	8	27%
	Más de 15 años	9	30%
	Más de 25 años	10	33%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla 1 muestra los factores que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, donde se puede observar que, en su mayoría (57%) los docentes se encuentran en un rango de edad entre 46 a 55 años, a su vez el 76% son mujeres las que laboran en la institución, los trabajadores de la institución tienen un nivel educativo de licenciados (83%), quedando un mínimo número (17%) que cuentan con maestría. Así mismo, se investigó la cantidad de años de servicio a la institución educativa Enrique Meiggs, que tienen los docentes, donde el mayor porcentaje (33%) tienen más de 25 años sirviendo a la institución, podríamos también deducir que, en su mayoría de trabajadores (63%), tiene más de 15 años trabajando para la institución.

Tabla 2

Nivel de los factores condicionantes condiciones laborales - apreciaciones y experiencias laborales del compromiso organizacional

Factores condicionantes	Nivel	Intervalo de clase	Frecuencia	Porcentaje
Condiciones laborales	Malo	[8 – 19]	0	0%
	Regular	[20 - 30]	1	3%
	Bueno	[31 -40]	29	97%
Apreciaciones y experiencias laborales	Malo	[8 – 19]	0	0%
	Regular	[20 - 30]	0	0%
	Bueno	[31 -40]	30	100%

Interpretación:

En la tabla número 2, se concluye que el nivel de las condiciones laborables en la IE. Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, con un 97%, son buenas y solo un mínimo número opinan que son regulares. Con relación al factor apreciaciones y experiencia laboral, en su totalidad (100%) de trabajadores consideran que es buena y satisface sus necesidades.

Tabla 3*Descripción por ítems sobre las condiciones laborales que influyen en el compromiso organizacional*

Condiciones laborales	1		2		3		4		5		TOTAL	
	En total desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo			
Ítems	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Tomo mis propias decisiones para asuntos relacionados a mi labor educativa dentro de la institución	0	0%	0	0%	0	0%	12	40%	18	60%	30	100%
Para cumplir mi meta, realizo solo las acciones que me trace para alcanzar mi propósito.	0	0%	1	3%	2	7%	10	33%	17	57%	30	100%
Participo en las diversas actividades programadas por la institución educativa.	0	0%	0	0%	0	0%	12	40%	18	60%	30	100%
Asumo la responsabilidad de alguna actividad extracurricular, a pesas de no tener conocimientos del desarrollo.	0	0%	2	7%	6	20%	9	30%	13	43%	30	100%
Tengo buena relación laboral con la directora de la Institución educativa	0	0%	0	0%	3	10%	12	40%	15	50%	30	100%
Existe un respeto mutuo en el trato, o toma de decisiones, con la directora de la institución	0	0%	2	7%	4	13%	10	33%	14	47%	30	100%
Considero, que te involucran para tomar decisiones de algún acontecimiento dentro de la institución educativa.	0	0%	2	7%	4	13%	18	60%	6	20%	30	100%
Genero alternativas de solución, que permitan tomar una decisión ante una situación	0	0%	0	0%	1	3%	22	73%	7	23%	30	100%

Interpretación:

En la tabla 3 podemos observar que el 60% de los trabajadores son autónomos en sus trabajos, ya que están totalmente de acuerdo que toman sus propias decisiones en su trabajo, tasi mismo el 57% de ellos cumple sus metas y propósitos al realizar las acciones que se trazaron.

En relación de la participación en las actividades en el trabajo el 60% está totalmente de acuerdo que participan de ella y el 43% asumen responsabilidad en la realización de las actividades a pesar de no tener conocimiento de ello.

La mitad de los trabajadores (50%) están totalmente de acuerdo que tiene una buena relación con la directora, a su vez existe un respeto mutuo o toma de decisiones entre los trabajadores y la directora así lo señala el 47% que están totalmente de acuerdo con este indicador.

Para la intervención en la toma de decisiones el 60% está de acuerdo que se siente involucrado para lo señalado, así mismo el 73% de trabajadores generar alternativa de solución ante cualquier situación.

Tabla 4

Descripción por ítems sobre las apreciaciones y experiencias laborales que influyen en el compromiso organizacional

Apreciaciones y experiencias de su ámbito laboral	1		2		3		4		5		TOTAL	
	En total desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo			
Ítems	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%
El clima laboral en mi institución es buen alentadora, por las buenas relaciones que se dan entre los trabajadores	0	0%	1	3%	6	20%	14	47%	9	30%	30	100%
Respeto las ideas y el espacio de cada uno de mis colegas dentro de la institución educativa	0	0%	0	0%	0	0%	4	13%	26	87%	30	100%
Considero que, en mi centro de trabajo existe la equidad entre todos los miembros que la conformamos	0	0%	1	3%	6	20%	19	63%	4	13%	30	100%
Tengo respeto ante todos los miembros que conforman mi comunidad educativa.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%	30	100%
Soy empático con cada miembro que pertenece a la institución educativa	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	29	97%	30	100%
Colaboro con todos los miembros de la institución, con el fin de alcanzar todos, la meta trazada por la institución educativa	0	0%	0	0%	1	3%	12	40%	17	57%	30	100%
Participo en la planificación y ejecución de acciones de mejora para la institución	0	0%	1	3%	5	17%	16	53%	8	27%	30	100%
Considero que mi institución ofrece un servicio de calidad a la comunidad educativa.	0	0%	0	0%	0	0%	7	23%	23	77%	30	100%

Interpretación:

En la tabla 4 se considera a la convivencia en el trabajo, el 47% está de acuerdo que existe un buen clima laboral entre sus trabajadores, se respetan las ideas y espacios de cada uno de ellos dentro de la institución, eso lo demuestra el 87% que está totalmente de acuerdo con lo descrito.

En la tabla podemos considerar que el 63% de los trabajadores están de acuerdo que entre trabajadores existe equidad en el trabajado, así mismo cabe resaltar que toda la población (100%) está totalmente de acuerdo que hay un respeto entre todos los miembros de la institución.

La mayoría de los trabajadores son Empáticos con los miembros de la institución, esto lo demuestra el 97% que están totalmente de acuerdo; de igual manera el 57% están de acuerdo que hay colaboración mutua con el fin de que todos lleguen a las metas trazadas.

Por último, para la gestión de calidad, el 53% está de acuerdo en participar de las planificación y ejecución de acciones de mejora para la institución, esto conlleva a que la mayor parte de los trabajadores de la institución, consideran que están brindado un servicio de calidad a la comunidad educativa.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023.

Tabla 5

Nivel del compromiso organizacional

Nivel	Intervalo de clase	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[27 – 63]	0	0%
Regular	[64 – 99]	15	50%
Bueno	[100 – 135)	15	50%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 5 muestra el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, donde se puede observar que, la mitad (50%) de los trabajadores muestran un compromiso organizacional bueno, de la misma, manera la otra mitad (50%) de los trabajadores presentan un compromiso organizacional regular. Es considerable resaltar que ningún trabajador presenta un nivel bajo de compromiso.

Objetivo específico 2: Describir los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023.

Tabla 6

Nivel del compromiso afectivo

Nivel	Intervalo de clase	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[9 – 21]	0	0%
Regular	[22 – 33]	3	10%
Bueno	[34 – 45]	27	90%
Total		30	100%

Interpretación:

En la tabla 6 se describe los tipos de compromiso organizacional de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, siendo el primero de ellos el compromiso afectivo, donde se puede observar que este compromiso se encuentra en un nivel alto, donde el 90% de los trabajadores lo sostienen, cabe mencionar que un mínimo porcentaje (10%) considera que se encuentran en un nivel regular y ninguno considera que el compromiso afectivo tiene un nivel bajo.

Tabla 7

Descripción por ítems del nivel del Compromiso Afectivo

D1. Compromiso Afectivo	1		2		3		4		5		TOTAL	
	En total desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo			
Ítems	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Me siento orgulloso de pertenecer a esta Institución Educativa	0	0%	0	0%	2	7%	10	33%	18	60%	30	100%
Me siento emocionalmente ligado a esta Institución Educativa	0	0%	0	0%	3	10%	14	47%	13	43%	30	100%
Me siento totalmente integrado en mi institución educativa	0	0%	0	0%	2	7%	5	17%	23	77%	30	100%
Disfruto hablando de mi institución educativa con personas que trabajan en otro lugar	0	0%	0	0%	2	7%	10	33%	18	60%	30	100%
Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa	0	0%	0	0%	2	7%	4	13%	24	80%	30	100%
Esta institución educativa tiene un gran significado para mi	0	0%	2	7%	3	10%	8	27%	17	57%	30	100%
Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	0	0%	4	13%	2	7%	15	50%	9	30%	30	100%
Siento la obligación moral de permanecer a esta institución educativa	0	0%	0	0%	3	10%	15	50%	12	40%	30	100%
Ahora mismo no abandonaría la institución educativa, porque me siento identificado con toda su gente.	0	0%	0	0%	3	10%	12	40%	15	50%	30	100%

Interpretación:

La tabla 7 presenta la posición que mantienen los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, en relación a la dimensión Compromiso Afectivo. La tabla muestra que gran parte de los trabajadores (77%), están totalmente de acuerdo que están netamente integrados a la institución, con una respuesta similar se obtuvo que, el 60% están totalmente de acuerdo que se sienten orgullosos de pertenecer a la Institución Educativa, así mismo el 43% están totalmente de acuerdo que están ligados emocionalmente con la Institución, sin embargo, el mayor número de trabajadores (47%) están de acuerdo que se sienten emocionalmente ligados a la institución, solo un 33% está de acuerdo que se sienten orgullosos de pertenecer a la institución y un menor porcentaje (17%) están de acuerdo que se sienten totalmente integrados a la institución. Existe un mínimo porcentaje de trabajadores que no están de acuerdo ni en desacuerdo, siendo el 7% que representa a los que se sienten orgullosos de pertenecer a la institución y a los que están totalmente integrados, similar porcentaje se obtuvo para los que están emocionalmente ligados a la institución (10%). Cabe resaltar que no existen trabajadores que estén en desacuerdo o en total desacuerdo a los ítems interpretados.

También se observa que, el 80% de los encuestados se sienten totalmente de acuerdo en pasar varios años laborando en la institución, con la misma respuesta el 60% de los trabajadores disfrutaban de hablar de la institución con otras personas y un poco más de la mitad de encuestados (57%) están totalmente de acuerdo que la institución educativa tiene un gran significado para ellos. Con un menor porcentaje se encuentran los trabajadores que están de acuerdo con los ítems interpretados, un 33% disfruta hablar de la institución, mientras que un 27% considera que la institución tiene un gran significado para ellos y con un 13% están de acuerdo en sentirse felices de pasar varios años en la institución. También existen trabajadores que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo encuestado, obteniéndose un mismo puntaje (7%) para los ítems de sentirse feliz de pasar varios años en su centro de trabajo y de hablar con otras personas sobre la institución, con la misma opción de respuesta el 10% de trabajadores no están de acuerdo ni en desacuerdo que la institución educativa tenga un gran

significado en sus vidas. No podemos dejar de resaltar que existen un mínimo porcentaje (7%) de trabajadores que consideran estar en desacuerdo en considerar que la institución educativa tiene un gran significado para ellos.

Para los 3 últimos ítems de la primera dimensión, observamos cambios en los porcentajes obtenidos con relación a las opciones de respuesta, la mitad (50%) de los trabajadores están totalmente de acuerdo en no abandonar la institución educativa ahora mismo porque se sienten identificados con su gente, sin embargo, el 40% está totalmente de acuerdo que tiene la obligación moral de permanecer en la institución, con la misma opción de respuesta solo el 30%, considera a los problemas de la institución como si fueran suyos. El mayor porcentaje obtenido para estos ítems, están en relación a la opción de acuerdo, se obtuvo el mismo porcentaje (50%) en los trabajadores que consideran los problemas de la institución como suyos y que sienten la obligación moral de mantenerse en la institución, también el 40% está de acuerdo en no abandonar la institución por ahora. También tenemos a trabajadores que no están de acuerdo ni en desacuerdo, de los cuales hay un mismo porcentaje (10%) para los ítems obligación moral y no abandono a la institución educativa por sentirme identificada con su gente, se mantiene aún el 7% de trabajadores que se involucran con los problemas de la institución. Es importante observar que un porcentaje (13%) de trabajadores están en desacuerdo, en considerar que los problemas de la institución también son suyos.

Tabla 8*Nivel del compromiso de continuidad*

Nivel	Intervalo de clase	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[9 – 21]	6	20%
Regular	[22 – 33]	22	73%
Bueno	[34 – 45]	2	7%
Total		30	100%

Interpretación

La tabla 8 se describe los tipos de compromiso organizacional de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, siendo la segunda de ellos el compromiso de continuidad, donde se puede observar una tabla interesante con porcentajes variados, donde el 73% de los trabajadores consideran que este compromiso se encuentra en un nivel regular y el 7% en un nivel bueno, sin embargo, un porcentaje considerable (20%) indica que este compromiso tiene un nivel bajo.

Tabla 9*Descripción por ítems del Compromiso de Continuidad*

D2. Compromiso de Continuidad	1		2		3		4		5		TOTAL	
	En total desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo			
Ítems	<i>Fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	3%	9	30%	8	27%	3	10%	9	30%	30	100%
Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos	1	3%	7	23%	6	20%	8	27%	8	27%	30	100%
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	5	17%	6	20%	3	10%	13	43%	3	10%	30	100%
Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.	11	37%	12	40%	2	7%	5	17%	0	0%	30	100%
Considero que, si continúo trabajando en la institución educativa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	11	37%	12	40%	4	13%	3	10%	0	0%	30	100%
Cuento con varias opciones de trabajo.	2	7%	3	10%	9	30%	10	33%	6	20%	30	100%
Siento que sigo trabajando aquí, porque en otra institución educativa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo.	16	53%	8	27%	3	10%	3	10%	0	0%	30	100%
Me siento satisfecha con el salario que percibo.	1	3%	11	37%	6	20%	12	40%	0	0%	30	100%
Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi institución educativa ahora.	3	10%	7	23%	9	30%	8	27%	3	10%	30	100%

Interpretación:

La tabla 9 presenta la posición que mantienen los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, en relación a la dimensión Compromiso de Continuidad. En la tabla se puede observar que hay un porcentaje igual al 30% de aquellos trabajadores que están totalmente de acuerdo, pero que también el mismo porcentaje están en desacuerdo que permanecer en la institución es una cuestión tanto de necesidad como de deseo. Para el siguiente ítem tenemos porcentajes divididos entre las opciones de respuesta, sin embargo, sobresalen los trabajadores que están de acuerdo y totalmente de acuerdo que gran parte de sus vidas se afectarían si dejaran la institución en estos momentos. El 43% de los trabajadores consideran que han puesto mucho de ellos por la institución que y si no fuera por ellos podrían considerar trabajar a otra institución.

El 40% de los trabajadores no están de acuerdo que tienen pocas opciones de trabajo, descartan que sea este un motivo para seguir trabajando en la institución; el mismo porcentaje no están de acuerdo pueda encontrar un trabajo como el ya tienen, existen trabajadores que tiene varias opciones de trabajado estando de acuerdo el 33% de ellos.

Con relación a la parte salarial, por ser una Institución educativa pública, se conocer que los docentes perciben sus salarios de acuerdo a la escala en cualquier institución, por tal motivo el 53% está totalmente en desacuerdo que sea este un motivo para seguir en la institución; tan solo el 40% están de acuerdo con el salario que perciben, también se consultó sobre dejar el trabajo para mejoras salariales, donde se obtuvo el mayor porcentaje (30%) en trabajadores que tiene duda ya que no están de acuerdo ni desacuerdo.

Tabla 10*Nivel del compromiso normativo*

Nivel	Intervalo de clase	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[9 – 21]	0	0%
Regular	[22 – 33]	9	30%
Bueno	[34 – 45]	21	70%
Total		30	100%

Interpretación

La tabla 10 se describe los tipos de compromiso organizacional de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, siendo la tercera de ellos el compromiso normativo, donde se puede observar que el 70% considera que la variable tiene un nivel bueno, mientras que un 30% estima que se encuentra en el nivel regular y nadie en un nivel malo.

Tabla 11

Descripción por ítems del Compromiso Normativo

D2. Compromiso Normativo	1		2		3		4		5		TOTAL	
	En total desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo			
Ítems	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Me siento en la obligación de permanecer en la institución educativa.	5	17%	6	20%	2	7%	11	37%	6	20%	30	100%
Siento que la institución educativa merece mi lealtad	0	0%	1	3%	5	17%	14	47%	10	33%	30	100%
Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas que me gustan y en las que yo destaco.	0	0%	0	0%	2	7%	14	47%	14	47%	30	100%
Estoy satisfecho de mis relaciones que llevo con la directora de la institución educativa	0	0%	3	10%	3	10%	10	33%	14	47%	30	100%
Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	0	0%	0	0%	3	10%	16	53%	11	37%	30	100%
Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros de trabajo	0	0%	2	7%	3	10%	13	43%	12	40%	30	100%
Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	0	0%	2	7%	6	20%	12	40%	10	33%	30	100%
Estoy satisfecho de cómo la institución educativa cumple el convenio, y las leyes laborales.	0	0%	3	10%	3	10%	17	57%	7	23%	30	100%
Estoy en deuda con la institución porque me da la oportunidad de sentirme realizada.	0	0%	10	33%	12	40%	3	10%	5	17%	30	100%

Interpretación:

La tabla 11 presenta la posición que mantienen los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, en relación a la dimensión Compromiso Normativo. Se puede observar que un considerable número de trabajadores (37%) están de acuerdo que se sienten obligados en pertenecer a la institución educativa, pero también el 47% consideran que la institución merece su lealtad. Es importante considerar el mayor porcentaje (47%) para las opciones de acuerdo y totalmente de acuerdo que se sienten satisfechos con el trabajo ya que realizan actividades que les gustan y donde destacan.

Con relación a las relaciones entre trabajadores, tenemos que el 47% de trabajadores que mantiene una muy buena relación con la directora de la institución educativa, también el 53% está conforme con su grupo de trabajo ya que mantiene un grado de participación aceptable, y sobre en trato con sus compañeros de trabajo, la mayor parte de trabajadores (83%) están de acuerdo y totalmente de acuerdo con las relaciones entre trabajadores.

Los trabajadores están de acuerdo en 40%, con la cantidad de trabajo que se les exige, por ende, también están satisfechos que la institución educativa cumpla con todos los convenios y leyes laborales a su favor, es por ello que el 57% está de acuerdo con este indicador. Sin embargo, tenemos un porcentaje considerable del 40% que no está en acuerdo ni en desacuerdo en considerar que la institución le da la oportunidad de sentirse realizado.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación radica en conocer los factores que condicionan a los trabajadores de una institución educativa para que cumplan con éxitos los compromisos organizacionales con el fin de conseguir la calidad educativa, donde el trabajador sea participe de las acciones de la organización y de esa manera se sienta involucrado a trabajar para mejoras. En estos últimos años, se ha criticado mucho al desempeño de los docentes en las instituciones educativas, teniendo líderes pedagógicos, que solo se enfocan en que los docentes brinden conocimientos y cumplan sus funciones, dejando de lado diversos factores que condicionan y motivan a los docentes a trabajar para conseguir las mejoras educativas en el plantel. Estos factores sirven de mucho para medir los niveles del compromiso organizacional y de esta manera conocer la realidad de la institución e identificar los factores que se deben mejorar o tener en cuenta.

En el presente trabajo de investigación, para recolectar los datos se aplicó dos encuestas, una sobre los factores condicionantes y la otra para tipos de compromiso organizacional, que fue distribuido a los trabajadores de la institución educativa Enrique Meiggs de Chimbote, de manera presencial. Luego los datos fueron procesados de acuerdo a los objetivos de estudio para medir el nivel del compromiso organizacional y conocer los factores que más influyen dentro de la institución. A continuación, se discuten los resultados obtenidos considerando el orden de los objetivos de investigación.

El objetivo general está orientado a describir los factores condicionantes que influyen en el compromiso organizacional de la Institución educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023. Al respecto, uno de los factores a describir son las características demográficas, donde se encontró que la mayoría de trabajadores son mujeres adultas mayores de 46 años, con más de 25 años de servicio en la institución educativa y con un nivel de instrucción de licenciadas. Esto implica que por los años resaltados estamos ante un cuadro de trabajadores completamente identificados con la institución relacionándolo con el nivel de compromiso afectivo, así los hace saber Guerrero (2019) cuando hace mención que los factores de edad y antigüedad en la organización, estos están netamente vinculados de manera positiva con los tres tipos de compromiso. Para la edad,

influye mucho los años de servicio puesto que a más años menos posibilidades de conseguir empleo en otra organización, esto influye que el compromiso afectivo aumente con el pasar de los años, así misma mejora los niveles de compromiso, en cuanto al mayor tiempo de servicio se alcanza la identificación con el trabajo. así mismo, nos dice que, el compromiso continuo, considerando que el número de años en que los trabajadores están en el mismo puesto logran altos niveles de compromiso, a pesar de que influya negativamente en los cambios institucionales y por último, las personas que tienen mayores niveles de educación tienden a presentar menores niveles de compromiso; pues ellos perciben mayores oportunidades de crecer profesionalmente en distintas empresas y sienten que su centro laboral no es capaz de cubrir totalmente sus expectativas. Por tanto, en estos primeros factores vemos que, si influye con los tipos de compromisos organizacionales, tenerlos en cuenta para que se cumplan y logre en nivel esperado.

El siguiente factor es las condiciones laborales, se obtuvo un nivel bueno, siendo un indicador indispensable, la participación de los trabajadores para la toma de decisiones, al sentirse considerados y reconocidos se sienten más identificados. Así lo respalda Guerrero (2019) que nos habla de este segundo factor que implica otros indicadores sobre las relaciones organizacionales, que reflejan la interacción entre los altos directivos y los colaboradores de la institución. Por otro lado, las experiencias positivas como el apoyo por la organización, el liderazgo transformacional, etc.; refuerzan el vínculo afectivo con la organización, aunque generen un sentimiento de deuda con respecto a esta. En el caso de las variables asociadas con el desarrollo de habilidades o conocimientos específicos, ambas son causantes de mayores niveles de compromiso continuo en los individuos; considerando que las inversiones realizadas en la organización limitan la posibilidad de encontrar en otra empresa los beneficios que obtienen en su actual centro laboral. En este caso tenemos docentes que se involucran con los problemas que acontecen en la institución, y no solo se involucran, sino que también dan alternativas de solución

Por último tenemos el factor de las apreciaciones y experiencia laborales, donde también se obtuvo un nivel bueno, considerando entonces que tenemos un clima laboral agradable y apto para cumplir los compromisos organizacionales,

respaldado por Guerrero (2019) donde nos hace conocer que, las organizaciones que poseen un sistema de valores éticos y una cultura organizativa desarrollan vínculos afectivos más fuertes no sólo con la organización sino también con sus compañeros de trabajo; esto significa que mejoran sus niveles de compromiso afectivo y normativo. Además, los autores afirman que el compromiso se fortalece o disminuye en la medida que existan factores que estimulen o inhiban la satisfacción en el trabajo. Después de poder contrastar con las bases teóricas, podemos decir que estos factores si influyen en relación a los niveles del compromiso, siendo a su vez el punto clave para medir el nivel del compromiso organizacional dentro de la institución.

El primer objetivo específico, fue identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, donde después de medir el compromiso organizacional en sus tres dimensiones, se obtuvo que existe un porcentaje igualitario entre en nivel regular y el nivel bueno, esto quiere decir que el 50% de los trabajadores se encuentran en un nivel bueno, y la otra mitad en un nivel regular, siendo el compromiso afectivo y normativo los que se encuentran en un nivel bueno y el compromiso de continuidad en el nivel regular. Se considera entonces, que existe un nivel significativo del compromiso organizacional en los trabajadores de la institución educativa Enrique Meiggs, siendo el compromiso afectivo el de mayor representatividad, según los datos obtenidos. Así como lo manifiesta Polo et al. (2022), donde el compromiso organizacional es lo que identifica a un colaborador de una empresa, para continuar trabajando en ella, teniendo en cuenta los factores externos que son el clima laboral y el entorno de trabajo, así como los factores internos como la cultura de la organización y los trabajadores. Por tanto, si existe un nivel bueno y regular para el compromiso organizacional, indicando que los trabajadores se sienten identificados con la institución, por ende, se obtienen buenos resultados académicos y están en línea para conseguir la excelencia académica.

Para el segundo objetivo específico que es describir los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, para el compromiso afectivo se obtuvo que el 90% se encuentran en el nivel bueno, para el compromiso de continuidad el 73% se

encuentra en el nivel regular y el 70% se encuentra en el nivel bueno para el compromiso normativo. Conociendo estos resultados podemos decir con relación al compromiso afectivo que, los trabajadores tienen un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa, generando fuertes vínculos de afectividad. Así lo corrobora Topa et al. (2022) donde nos dice que este compromiso, muestra inclinación emocional de las personas por su organización, implica que continuará su relación laboral, ya que tiene este compromiso anclado y desea seguir formando parte de la organización. Así mismo Dizgah et al. (2018), nos dicen que, para fomentar la realización personal, laboral y profesional, es importante mostrar una relación interpersonal positiva dentro de la organización. Según Littlewood y Uribe (2018), nos dice que los sentimientos que se adquieren cuando se establecen lazos emocionales genera satisfacción en los trabajadores, que buscan el éxito de la organización, evidenciándose la predisposición de brindar más tiempo de lo determinado, hay más dedicación, un gran esfuerzo, mucho entusiasmo y el gran interés de trabajar para poder solucionar algunos problemas de la organización y disfruta pertenecer y permanecer en ella. Por lo mencionado, podemos decir que los trabajadores muestran un nivel aceptable para el compromiso afectivo, esto compromiso probablemente se acentúe aún más cuando aumente los años de servicio de los trabajadores, ya que se evidencia un gran apego por la institución considerando se la mayoría de trabajadores tienen más de 25 años trabajando en la institución, también consideran a la institución como suya y se involucran en los problemas que esta pueda tener para dar solución.

Por otro lado tenemos al compromiso de continuidad, aquí hemos podido encontrar un nivel regular, tener un nivel regular implica tener un nivel incierto ya no todos los trabajadores permanecen con conveniencia, pero tampoco se conoce si lo hacen por afecto y consideración, puesto que los indicadores nos menciona de los trabajadores podrían permanecer en la institución únicamente por el tiempo que invirtieron en la institución o porque no pueden conseguir un nuevo empleo y no poder tener una estabilidad económica, que la tiene estando en la institución educativa, esto lo podemos corroborar por lo expuesto de Littlewood y Uribe (2018) donde define a este nivel como el interés a lo material con relación al trabajador en una organización, es decir por los ingresos

económicos que perciben, esto genera que los trabajadores no pongan empeño ni interés en esforzarse en sus labores, ya que su prioridad es permanecer en el trabajo mas no contribuir al desarrollo de la organización, sin embargo, si consideran que están en riesgo de perder su trabajo y su estabilidad laboral, realizan acciones significativas para mantener su puesto de trabajo. Si el nivel del compromiso es bajo, es porque se evidencia que el trabajador no tiene un vínculo emocional con la empresa, sino que, su continuidad sería netamente de carácter material, es decir, basada en el coste que implicaría el abandono del trabajo. Saber que existe un nivel regular genera las duda de reconocer a ciencia cierta si los trabajadores continúan por un tema afectivo o por un tema de estabilidad económica, pero podemos tener una inclinación o tendencia que poder generar cambios que permitan modificar el nivel obtenido en este compromiso.

Con relación al compromiso normativo, se tiene un nivel bueno eso implica que el trabajador se siente identificado con la organización, siente que deben retribuir a la institución educativa lo que ahora son, siente una obligación moral de permanecer en ella, tal cual como lo manifiesta Meyer y Allen (1991) que nos dice, que el individuo sienta que está en deuda con la organización, por la oportunidad que se la ha dado de pertenecer en ella, recompensando con su trabajo esta oportunidad y queriendo permanecer en la empresa. Así mismo, para los autores este compromiso que toma el trabajador por haber sido objeto de consideraciones y trato especial por parte de la organización, aumenta con los incentivos como becas, capacitación y el disfrute de favores especiales, así la comunicación de expectativas organizacionales que generan sentimientos de obligación. Considerando el nivel bueno obtenido en este compromiso se puede asumir que los trabajadores están comprometidos con la institución por la oportunidad de trabajo y se sienten motivados e identificados.

VI. CONCLUSIONES

- Primero.** Al describir los factores que influyen en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, se concluye que, para las características demográficas que son la edad, sexo, nivel educativo y antigüedad en la organización; la mayoría de los trabajadores son mujeres, mayores de 46 años, con un nivel educativo de licenciados y con más de 25 años laborando en la institución educativa. Para los factores de condiciones laborales; las cuales son autonomía en el trabajo, variedad de tareas realizada, relación con el líder pedagógico e intervención en forma de decisiones y experiencia laborales; que son la convivencia en el trabajo, valores éticos, liderazgo transformacional y sistema de la gestión de calidad; los trabajadores se encuentran en un nivel bueno, puesto que se obtuvo el 97% y 100% en los factores respectivamente, por tanto, estos factores influyen positivamente para el cumplimiento de los compromisos organizacionales
- Segundo.** El nivel del compromiso organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, presenta una igualdad de porcentaje (50%) en los niveles regular y bueno, por tanto, podemos decir que hay una inclinación positiva para poder cumplir con los compromisos organizacionales.
- Tercero.** Se analizó los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023, donde, el compromiso afectivo está en un nivel bueno con el 90% de los trabajadores, mientras que el nivel del compromiso de continuidad es regular con el 73% de los trabajadores y por último el compromiso normativo se encuentra en un nivel bueno con un 70%.

VII. RECOMENDACIONES

Obtenido los resultados y realizando la discusión con sustento en las bases teóricas; se plantea a los directores de la institución educativa, las siguientes recomendaciones, con el objetivo de cumplir con los compromisos organizacionales de manera asertiva y poder conseguir la calidad del servicio educativa.

- Primero.** Tener en cuenta los factores que influyen en el cumplimiento del compromiso organizacional, mediante encuestas anónimas, diálogos cordiales, docentes como aliados estratégicos, que vendrían hacer los trabajadores que tiene años trabajando en la institución, ya que se ha podido comprobar que son ellos los que fortalecen y se involucran para la mejora de las metas, capacitaciones pedagógicas, juegos de roles, equipos de trabajo.
- Segundo.** Fomentar, los vínculos afectivos hacia la institución educativa, a través de jornadas de integración, con el fin de involucrar a todos los trabajadores y se sientan comprometidos y compenetrados para trabajar por apego mas no por obligación y puedan tener continuidad en el centro de trabajo.
- Tercero.** Reforzar, a través de ejemplos o casuísticas en las jornadas pedagógicas, los tipos de compromisos organizacionales que conlleva a la calidad educativa. Con la finalidad de fortalecer los compromisos asumidos al pertenecer a una institución educativa.

REFERENCIAS

- Abanto, J. (2021). *Gestión Directiva y Compromiso Docente* [Titulo de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78000/Romero_AJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Purposes and Representations*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Atencio, B., Otero, O., & Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *Articulo Compromiso Organizacional, In Crescendo*, 2020; 11(1): 27-50 file:///C:/Users/PC1/Downloads/COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_D ESDE_LA_PERSPECTIVA_DEL.pdf
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán C. (2020). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa, ISSN 1019-6838, Vol. 9, Nº 1, 2000, págs. 139-149.* <https://www.researchgate.net/publication/266454597>
- Bejarano, P., Fernández A., Centurión, Á., & Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales, ISSN-e 1315-9518, Vol. 28, No. Extra 5, 2022, Págs. 145-157, 28(5), 145–157.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471680&info=resumen&idioma=ENG>
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador.* Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17520>
- Centeno, V. (2019). Quality of the administrative management of the principal and work commitment of the teachers of some Salvadoran private schools. *LAUGH. International Journal of Educational Studies*, 19(1), 35–46. <https://doi.org/10.37354/RIEE.2019.188>

- Cernas, D. & Nava, R (2019). Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría. *Investigación educativa*, 21(1), 1-10.
<https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e26.2122>
- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective organizational commitment and job satisfaction: A cross-national comparative study. *Public Administration*, 95(1), 178-195.
<https://doi.org/10.1111/padm.12306>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19 (33), 229-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cruz, C., Olivares, S., & González, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria.
<https://books.google.com.ec/books?id=8uLhBAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PR4#v=onepage&q&f=false>
- Dizgah, M., Mehrabian, F., & Pour, M. (2018). Study the effect of emotional intelligence on job satisfaction considering the mediator role of job burnout, emotional labor, emotional inconsistency, personality deprivation and deficiency of individual success in the staff of Guilan University of Medical Sciences. *Journal of Health and Safety at Work*, 8(1).
<http://jhsw.tums.ac.ir/article-1-5803-en.html>
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnica y métodos cualitativos para la Innovación Científica*. Editorial UTMACH, 2018.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Estrada, E., Mamani, Y. (2020). *Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions*. Innova Education Magazine, <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.00>
- Estrada, E. & Helen, M. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova educación*, 2(1), 133-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: Evidencias de validez de

- constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 1-22.
<https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Garcia, C. et al (2018). *Organizational commitment in workers of small and medium-sized enterprises*. *Scientific and Technological Culture*, 66(55), 20-28. <http://dx.doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Goetendia, M. (2020). *Climate and organizational commitment according to condition and job category of staff in a pilot public management educational institution*. *Horizon of Science*, 10(19).
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición). D.F. México: Mc Graw- Hill
- Huapaya, Y. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8). 33
<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.277>
- Huaynate, E. (2019). Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Hurtado, R. (2019). *Gestión escolar y compromiso organizacional en la Institución Educativa 2056 José Gálvez de Independencia* [Universidad Nacional de Educación]. <https://1library.co/document/zlne4v6q-gestion-escolarcompromiso-organizacional-institucion-educativa-galvez-independencia.html>
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). *The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises*. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46-50. https://www.jesdonline.com/dokumenti/upload/separated/Vol_5_No_1_Paper5.pdf
- Littlewood, H., & Uribe, J. (2018). *Organizational psychology in Latin America. Mexico*. Editorial el Manual Moderno, 378. <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

- López, A., Hernández, J., Velázquez, K. & Olivares, L. (2019). *Six Sigma as a competitive strategy: main applications, implementation areas and critical success factors (CSF)* DYNA, 86(209), 160-169. <http://dx.doi.org/10.15446/dyna.v86n209.76994>
- Macavilca, A. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*. [Tesis de Maestría en Educación]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23035>
- Maldonado, J. (2018). *Methodology of social research. Paradigms: quantitative, sociocritical, qualitative, complementary*. Editorial Ediciones de la U. <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., & Chaires, A. (2017). Organizational Commitment of the Professors of a Public University. *Magazine: Con Ciencia Tecnológica*. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4749342>
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTHManzano-Estrategia.pdf>
- Martínez, F. (2016). *Compromiso organizacional en docentes de I.E. pública, parroquial y privada del Distrito de Huaral, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7987>
- Martínez, C. (2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>
- Mendivil, F., & Medina, F. (2018). *Organizational commitment of the professors with the Corporación Universitaria Americana Sede Barranquilla* [Universidad Tecnológica de Bolívar]. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0074412.pdf>
- Mendoza, Y. (2018). *Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018*. [Tesis Universidad César Vallejo] Universidad de Cesar Vallejo. Repositorio Digital Institucional Universitario.

https://repositorio.ucv.edu.pe/%20bitstream/handle/UCV/32639/mendoza_a_y.pdf

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

Mitra, A., Gaur, S. S., & Giacosa, E. (2019). *Combining organizational change management and organizational ambidexterity using data transformation*. *Management Decision*, 57(8).

<https://doi.org/10.1108/MD-07-2018-0841>

Mora, Y.; Romero, C.; Muñoz, I. y Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVII, núm. 2, 2021

<https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/28066593009.pdf>

Müller, R., Drouin, N., & Sankaran, S. (2019). *Modeling Organizational Project Management*. *Project Management Journal*, 50(4).

<https://doi.org/10.1177/8756972819847876>

Nava, M., Ramos, P., & García, E. (2021). Two-Dimensional Model of Organizational Commitment: A Theoretical Approach to Cohen's Model. *Journal of Studies in Accounting, Administration and Computer Science*, 10(29).

<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>

Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Quantitative and qualitative research methodology*. Editions of the U.com. (5th edition).

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Polo, J., Madrid, J., Gómez, L., Muñoz, A. y Millán, A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales*. Editorial Universidad del Norte 141.

<https://books.google.com.pe/books?id=IERzEAAAQBAJ&pg=PA141&dq=compromiso+organizacional+2022&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiL57TYir77AhUFD7kGH8B-wQ>

- Porter, W., Steers, M., Mowday, T., & Boulian, V. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
<https://doi.org/10.1037/H0037335>
- Ríos, J. & Loli, A (2019). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores del sector minero en Perú*. *Investigaciones en psicología*, 22(1), 127-138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rivas, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana* [Título de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7022>
- Rodríguez, P. (2019). *Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac - 2018*. [Título de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26974>
- Rosario, V. (2018). *Comunicación organizacional y compromiso institucional* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Valejo]. Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110528/Espinoza_VMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, M. (2022). *Gestión organizacional y compromiso laboral docente* [Título de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119260/Silva_ESM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Treviño, R., & López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Artículo científico*, 33(2), 259-268. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200259&script=sci_arttext&tlng=en
- Topa, G., Moriano, J., Gonzales, A., García, C., & Molero, F. (2022). *Psychology of organizations*. Editorial Sanz y torres, S.L. 32-51.

<https://books.google.com.pe/books?id=8Cx1EAAQBAJ&pg=PA230&dq=to+pa+y+el+commitment++organizational&hl=es&sa=X&ved=>

Unicef (2018). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.

<https://unesdoc.unicef.org/ark:/48223>

Vega, J. et al (2020). La influencia del compromiso organizacional y la orientación al aprendizaje sobre innovación y desempeño en los agronegocios.

Revista Espacios, 41(17), 29.

<http://revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p29.pdf>

Villanueva, G. (2020). *Compromiso docente y conducción de los aprendizajes*

[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la

Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53084>

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	
V. Compromiso organizacional	Factores condicionantes	Características demográficas	- Edad - Sexo - Nivel educativo - Antigüedad en la organización	Escala Nominal
		Condiciones laborales	- Autonomía en el trabajo - Variedad de tarea realizada - Relación con el líde educativo - Intervención en toma de decisiones	Escala ordinal Niveles: -Bueno [75 – 100] -Regular [48 – 74] -Malo [20 – 47]
		Apreciaciones y experiencias laborales	- Convivencia en el trabajo - Valores éticos - Liderazgo transformacional - Sistema de la gestión de calidad	
	Tipos de compromiso	Compromiso afectivo	- Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo - Vinculación afectiva con la organización - Solidaridad con lo problemas de la organización	Escala ordinal
		Compromiso de continuidad	- Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía trabajo invertido en la organización - Dificultad para conseguir un nuevo empleo - Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable	Niveles: -Bueno [100 – 135] -Regular [64 – 99] -Malo [27 – 63]
		Compromiso normativo	- Sentimiento de obligación de permanencia en la organización - Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización - Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	

ANEXO 2: Instrumento 1 de recolección de datos

3.1. Instrumento 1

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre compromiso organizacional, que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La Investigadora.

I. DATOS INFORMATIVOS

Institución Educativa		
Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2023

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los tres aspectos a consultar, cada uno de ellos presenta 9 afirmaciones. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	OPINIÓN				
	En Total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A. Compromiso afectivo					
1. Me siento orgulloso de pertenecer a esta Institución Educativa					
2. Me siento emocionalmente ligado a esta Institución Educativa					
3. Me siento totalmente integrado en mi institución educativa					
4. Disfruto hablando de mi institución educativa con personas que trabajan en otro lugar					
5. Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa					
6. Esta institución educativa tiene un gran significado para mi					
7. Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
8. Siento la obligación moral de permanecer a esta institución educativa					
9. Ahora mismo no abandonaría la institución educativa, porque me siento identificado con toda su gente.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	En Total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
B. Compromiso de continuidad					
10. El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
11. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos					
12. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
13. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.					
14. Considero que, si continúo trabajando en la institución educativa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
15. Cuento con varias opciones de trabajo.					
16. Siento que sigo trabajando aquí, porque en otra institución educativa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo.					
17. Me siento satisfecha con el salario que percibo.					
18. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi institución educativa ahora.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	En Total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Compromiso normativo					
19. Me siento en la obligación de permanecer en la institución educativa.					
20. Siento que la institución educativa merece mi lealtad					
21. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas que me gustan y en las que yo destaco.					
22. Estoy satisfecho de mis relaciones que llevo con la directora de la institución educativa					
23. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.					
24. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros de trabajo					
25. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
26. Estoy satisfecho de cómo la institución educativa cumple el convenio, y las leyes laborales.					
27. Estoy en deuda con la institución porque me da la oportunidad de sentirme realizada.					
Valoración					

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA

Escala de compromiso organizacional para docentes

I. Datos Informativos:

- Adaptación : Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de la Institución educativa del nivel primaria
- Administración : Individual
- Duración : 40 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Jackeline Diana Domínguez de la cruz

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 27 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer los factores condicionantes del compromiso organizacional que existe en una institución educativa del nivel primaria.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Compromiso afectivo	1. Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo	33.3 %	3	1,2,3	1 - 5
	2. Vinculación afectiva con la institución educativa		3	4,5,6,	1 - 5
	3. Solidaridad con los problemas de la institución		3	7,8,9	1 - 5
B. Compromiso de continuidad	4. Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la institución educativa	33.3 %	3	10,11,12	1 - 5
	5. Dificultad para conseguir un nuevo empleo		3	13,14,15	1 - 5
	6. Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable		3	16,17,18	1 - 5
C. Compromiso normativo	7. Sentimiento de obligación de permanencia en la institución	33.3 %	3	19,20,21	1 - 5
	8. Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución		3	22,23,24	1 - 5
	9. Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos		3	25,26,27	1 - 5
TOTAL		100%	27	27 ítems	27 - 135

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 27	- En Total desacuerdo	1
	- En desacuerdo	2
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- De acuerdo	4
	- Totalmente de acuerdo	5

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Compromiso afectivo
- B. Compromiso de continuidad
- C. Compromiso normativo

Escala de Valoración de las Dimensiones

Nivel	Intervalo de Valores
- Bueno	[10 – 12]
- Regular	[7 – 9]
- Malo	[3 – 6]

5.2. Valoración de la Variable:

Escala de Valoración de la Variable

Nivel	Intervalo de Valores
- Bueno	[100 – 135]
- Regular	[64 – 99]
- Malo	[27 – 63]

VI. Validez y confiabilidad

- Para la validez de los instrumentos se aplicará la técnica de juicio de expertos, antes de ser utilizados para la recolección de datos; se revisarán los instrumentos en relación a su pertinencia, relevancia y claridad. Según Corral (2009), que por medio de la validez se procede a medir el grado o nivel en que cada uno de los ítems se adecuaron o ajustaron con lo enunciado en el instrumento.

ÍTEMS	OPINIÓN				
	En Total desacuer do	En desacuer do	Ni en acuerdo, ni en desacuer do	De acuerdo	Totalme nte de acuerdo
B. Condiciones laborales y las características del puesto					
5. Tomo mis propias decisiones para asuntos relacionados a mi labor educativa dentro de la institución					
6. Para cumplir mi meta, realizo solo las acciones que me trace para alcanzar mi propósito.					
7. Participo en las diversas actividades programadas por la institución educativa.					
8. Asumo la responsabilidad de alguna actividad extracurricular, a pesas de no tener conocimientos del desarrollo.					
9. Tengo buena relación laboral con la directora de la Institución educativa					
10. Existe un respeto mutuo en el trato, o toma de decisiones, con la directora de la institución					
11. Considero, que te involucran para tomar decisiones de algún acontecimiento dentro de la institución educativa.					
12. Genero alternativas de solución, que permitan tomar una decisión ante una situación					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	En Total desacuer do	En desacuer do	Ni en acuerdo, ni en desacuer do	De acuerdo	Totalme nte de acuerdo
C. Apreciaciones y experiencias de su ámbito laboral					
13. El clima laboral en mi institución es buen alentadora, por las buenas relaciones que se dan entre los trabajadores					
14. Respeto las ideas y el espacio de cada uno de mis colegas dentro de la institución educativa					
15. Considero que, en mi centro de trabajo existe la equidad entre todos lo miembros que la conformamos					
16. Tengo respeto ante todos los miembros que conforman mi comunidad educativa.					
17. Soy empático con cada miembro que pertenece a la institución educativa					
18. Colaboro con todos los miembros de la institución, con el fin de alcanzar todos, la meta trazada por la institución educativa					
19. Participo en la planificación y ejecución de acciones de mejora para la institución					
20. Considero que mi institución ofrece un servicio de calidad a la comunidad educativa.					
Valoración					

Gracias por su colaboración

FICHA TÉCNICA

Cuestionario de factores determinantes

I. Datos Informativos:

- Autor : Jackeline Diana Dominguez de la Cruz
- Tipo de instrumento : Cuestionario mixto
- Niveles de aplicación : Trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs
- Administración : Individual
- Duración : 40 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Jackeline Diana Domínguez de la cruz

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta de 4 preguntas de opción múltiple y 16 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer los factores condicionantes del compromiso organizacional que existe en una institución educativa del nivel primaria.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
D.	10. Edad	33.3 %	1	1	Escala Nomina
	11. Sexo		1	2	
	12. Nivel educativo		1	3	
	13. Antigüedad en la organiza	1	4		
E.	14. Autonomía en el trabajo	33.3 %	2	5,6	1 - 5
	15. Variedad de tareas realizada		2	7,8	1 - 5
	16. Relación con el líder pedagógico		2	9,10	1 - 5
	17. Intervención en toma de decisiones		2	11,12	1 - 5
F.	18. Convivencia en el trabajo	33.3 %	2	13,14	1 - 5
	19. Valores éticos		2	15,16	1 - 5
	20. Liderazgo transformacional		2	17,18	1 - 5
	21. Sistema de la gestión de la calidad		2	19,20	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Nº Ítems	Ítems	Puntaje
	TOTAL	100%	20	20 ítems	16 - 100

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 5 a 20	- En Total desacuerdo	1
	- En desacuerdo	2
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- De acuerdo	4
	- Totalmente de acuerdo	5

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Características personales demográficos del individuo
- B. Condiciones laborales y las características del puesto
- C. Apreciaciones y experiencias de su ámbito labora

Escala de Valoración de las Dimensiones

Nivel	Intervalo de Valores
- Bueno	[31 – 40]
- Regular	[20 – 30]
- Malo	[8 – 19]

5.2. Valoración de la Variable:

Escala de Valoración de la Variable

Nivel	Intervalo de Valores
- Bueno	[75 – 100]
- Regular	[48 – 74]
- Malo	[20 – 47]

VI. Validez y confiabilidad

Para la validez de los instrumentos se aplicará la técnica de juicio de expertos, antes de ser utilizados para la recolección de datos; se revisarán los instrumentos en relación a su pertinencia, relevancia y claridad. Según Corral (2009), que por medio de la validez se procede a medir el grado o nivel en que cada uno de los ítems se adecuaron o ajustaron con lo enunciado en el instrumento

ANEXO 3: Validación de expertos y Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- **Ficha de validación de expertos**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación del Compromiso Organizacional para docentes

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación del Compromiso Organizacional
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Instituciones Educativas Enrique Meiggs.
4. Autora : Lic. Jackeline Diana Dominguez De La Cruz
5. Objetivo : Determinar los factores condicionantes del compromiso organizacional en la Institución educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Mirna Araceli Miranda Seminario
2. Grado Académico : Magister en Docencia, Currículo e Investigación

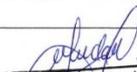
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	B. COMPROMISO DE CONTINUIDAD	4. Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la institución Educativa	10. El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) En total desacuerdo (1)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		5. Dificultad para conseguir un nuevo empleo	13. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. Considero que, si continúo trabajando en la institución educativa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			15. Cuento con varias opciones de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		6. Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable	16. Siento que sigo trabajando aquí, porque en otra institución educativa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			17. Me siento satisfecha con el salario que percibo.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi institución educativa ahora.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

2

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	C. COMPROMISO NORMATIVO	7. Sentimiento de obligación de permanencia en la institución educativa	19. Me siento en la obligación de permanecer en la institución educativa.	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) En total desacuerdo (1)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20. Siento que la institución educativa merece mi lealtad		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			21. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas que me gustan y en las que yo destaco.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		8. Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución	22. Estoy satisfecho de mis relaciones que llevo con la directora de la institución educativa		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			23. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			24. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		9. Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	25. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			26. Estoy satisfecho de cómo la institución educativa cumple el convenio, y las leyes laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	27. Estoy en deuda con la institución porque me da la oportunidad de sentirme realizada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 09 de noviembre de 2023


Mima Araceli Miranda Semanano
 CM 103260691
 Firma del evaluador

3

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación del Compromiso Organizacional
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Instituciones Educativas Enrique Meiggs
1.4. Autora : Lic. Jackeline Diana Dominguez de la Cruz

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Mirna Araceli Miranda Seminario
2.2. Grado Académico : Magister en Docencia, Currículo e Investigación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 09 de noviembre de 2023

Firma

M^{ra} Mirna Araceli Miranda Seminario
CM 1033260691
Mag. Mirna Araceli Miranda Seminario
DNI 33260691

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación del Compromiso Organizacional para docentes

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación del Compromiso Organizacional
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Instituciones Educativas Enrique Meiggs
4. Autora : Lic. Jackeline Diana Dominguez De La Cruz
5. Objetivo : Determinar los factores condicionantes del compromiso organizacional en la Institución Educativa Enrique Meiggs de Chimbote, en el año 2023.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Robert Hugo Medina Gamboa
2. Grado Académico : Magister en Gestión de la Educación

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	C. COMPROMISO NORMATIVO	7. Sentimiento de obligación de permanencia en la institución educativa	19. Me siento en la obligación de permanecer en la institución educativa.	Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - En total desacuerdo (1)	X	X	X	X					
			20. Siento que la institución educativa merece mi lealtad		X	X	X	X					
			21. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas que me gustan y en las que yo destaco.		X	X	X	X					
			22. Estoy satisfecho de mis relaciones que llevo con la directora de la institución educativa		X	X	X	X					
			23. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		X	X	X	X					
		8. Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución	24. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros de trabajo		X	X	X	X					
			25. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen		X	X	X	X					
			26. Estoy satisfecho de cómo la institución educativa cumple el convenio, y las leyes laborales.		X	X	X	X					
			27. Estoy en deuda con la institución porque me da la oportunidad de sentirme realizada.		X	X	X	X					
			9. Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos										

Observaciones:

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - SANTA ANA
 ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
 Mg. Robert Hugo Medina Gamboa
 ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN PRIMARIA
 Firma del evaluador

Nuevo Chimbote, 14 de noviembre de 2023

3

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación del Compromiso Organizacional
- 1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Instituciones Educativas Enrique Meiggs.
- 1.4. Autora : Lic. Jackeline Diana Dominguez de la Cruz

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Robert Hugo Medina Gamboa
- 2.2. Grado Académico : Magister en Gestión de la Educación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 14 de noviembre de 2023

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - SANTA ANA
 ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
 Mg. Robert Hugo Medina Gamboa
 ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Mgr. Robert Hugo Medina Gamboa
 DNI 32850655

4

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	B. COMPROMISO DE CONTINUIDAD	4. Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la institución Educativa	10. El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - En total desacuerdo (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			11. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			12. Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		5. Dificultad para conseguir un nuevo empleo	13. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			14. Considero que, si continúo trabajando en la institución educativa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			15. Cuento con varias opciones de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		6. Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable	16. Siento que sigo trabajando aquí, porque en otra institución educativa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			17. Me siento satisfecha con el salario que percibo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			18. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi institución educativa ahora.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	C. COMPROMISO NORMATIVO	7. Sentimiento de obligación de permanencia en la institución educativa	19. Me siento en la obligación de permanecer en la institución educativa.	Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - En total desacuerdo (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			20. Siento que la institución educativa merece mi lealtad		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			21. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas que me gustan y en las que yo destaco.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		8. Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución	22. Estoy satisfecho de mis relaciones que llevo con la directora de la institución educativa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			23. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			24. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		9. Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	25. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			26. Estoy satisfecho de cómo la institución educativa cumple el convenio, y las leyes laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			27. Estoy en deuda con la institución porque me da la oportunidad de sentirme realizada.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 09 de noviembre de 2023


 Mag. Luis Felipe Román Carrillo
 CM 1032780482
 Firma del evaluador

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

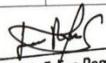
- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación del Compromiso Organizacional
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Instituciones Educativas Enrique Meiggs
1.4. Autora : Lic. Jackeline Diana Dominguez de la Cruz

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Luis Felipe Román Carrillo
2.2. Grado Académico : Magister en Docencia, Currículo e Investigación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	


Mag. Luis Felipe Román Carrillo
CM 1032780482

Nuevo Chimbote, 09 de noviembre de 2023

Mag. Luis Felipe Román Carrillo
DNI 32780482

ANEXO 04: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Jackeline Diana Dominguez De La Cruz. He sido informado (a) de que el título de esta investigación es **“Factores condicionantes del compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Enrique Meiggs, Chimbote, 2023”**, así mismo, me han indicado también, que tendré que responder dos cuestionarios.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre de participante	Firma del participante

ANEXO 05: Carta de autorización para el desarrollo de la investigación



IE. N° 88009
"ENRIQUE MEIGGS"
CHIMBOTE



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chimbote, 06 de noviembre del 2023

Dr. ANDRES ALBERTO RUIS GOMEZ
Jefe de la Escuela de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo – Chimbote

ASUNTO: Autorización para el desarrollo de la investigación

Referencia: Carta de Presentación

De mi especial consideración,

Sirva el presente, para expresarle un cordial saludo a nombre de la IE. Enrique Meiggs de Chimbote y a la vez manifestar la **AUTORIZACIÓN** a la señora Jackeline Diana Dominguez De La Cruz, para que aplique sus instrumentos de recolección de datos para sus estudios de investigación, en el marco de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro en particular, me despido de Ud.

Atentamente ,



El PA
MG. ELIZABETH H. PAREDES AMAYA
Directora
DNI: 32916044

ANEXO 6: Autorización de la organización para publicar su identidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa Enrique Meiggs - N° 88009	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Elizabeth Haydee Paredes Amaya	DNI: 32916044

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Factores condicionantes del compromiso organizacional de la Institución Educativa Enrique Meiggs, Chimbote, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos: Jackeline Diana Dominguez De La Cruz	DNI: 44521582

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote, 06 de noviembre del 2023

Firma: 
MG. ELIZABETH H. PAREDES AMAYA
Directora
DNI N° 32916044
Elizabeth Haydee Paredes Amaya

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 7: Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	
1	Base de datos del Instrumento 1: Encuesta de evaluación del Compromiso Organizacional																																				
2																																					
3	D1. Compromiso afectivo									D2. Compromiso de continuidad									D3. Compromiso normativo									Compromiso Organizacional									
4	N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	PUNTAJE	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	PUNTAJE	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	PUNTAJE	Nivel	PUNTAJE	NIVEL	
5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Buena	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	24	Regular	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34	Buena	34	Regular
6	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	Buena	2	5	1	1	1	4	1	2	4	21	Mala	5	5	5	5	5	4	5	4	3	41	Buena	104	Buena	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	3	5	4	1	1	3	1	2	2	22	Regular	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	112	Buena	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Buena	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33	Regular	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	Buena	104	Buena	
9	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	Buena	2	5	1	1	1	4	1	2	4	21	Mala	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34	Buena	93	Regular	
10	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	81	Regular	
11	7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	44	Buena	3	2	4	2	2	3	1	4	2	23	Regular	2	5	5	2	4	3	5	3	2	31	Regular	96	Regular	
12	8	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40	Buena	2	4	2	2	2	2	4	2	4	24	Regular	4	4	4	4	4	4	4	4	2	32	Regular	96	Regular	
13	9	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	Buena	3	5	4	1	1	3	1	2	2	22	Regular	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	Buena	93	Regular	
14	10	4	4	5	4	5	4	2	4	4	36	Buena	2	2	5	2	2	5	2	2	5	21	Regular	4	5	5	5	4	5	4	4	2	38	Buena	101	Buena	
15	11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	Buena	4	4	4	1	1	5	1	4	1	25	Regular	1	4	4	5	5	5	5	2	36	Buena	93	Regular		
16	12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	Buena	2	3	2	2	2	4	2	4	3	24	Regular	2	4	4	2	4	2	3	2	26	Regular	94	Regular		
17	13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	Buena	3	2	4	2	2	4	2	2	2	23	Regular	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34	Buena	96	Regular	
18	14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	Buena	5	1	5	1	1	5	1	1	1	21	Mala	4	5	5	5	4	5	4	5	4	42	Buena	106	Buena	
19	15	4	4	5	4	5	2	2	5	5	36	Buena	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	Buena	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Buena	103	Buena	
20	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	5	4	4	4	3	3	1	3	3	30	Regular	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	120	Buena	
21	17	4	3	4	4	4	3	4	3	3	32	Regular	2	2	2	2	2	3	2	3	3	21	Mala	2	2	4	4	3	4	4	4	3	30	Regular	83	Regular	
22	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	5	2	2	2	2	5	2	2	5	21	Regular	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	117	Buena	
23	19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	Buena	5	4	4	2	2	2	1	4	2	26	Regular	2	3	5	3	5	5	2	5	2	32	Regular	101	Buena	
24	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	5	5	1	1	1	1	1	4	3	22	Regular	1	3	5	5	5	5	3	4	3	34	Buena	101	Buena	
25	21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	Buena	1	2	3	2	2	4	1	4	2	21	Mala	1	4	5	5	4	4	2	4	2	31	Regular	94	Regular	
26	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	81	Regular	
27	23	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	Buena	3	5	4	1	1	3	1	2	2	22	Regular	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	Buena	93	Regular	
28	24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	Buena	2	3	2	2	2	4	2	4	3	24	Regular	2	4	4	2	4	2	3	2	26	Regular	94	Regular		
29	25	4	4	5	4	5	2	2	5	5	36	Buena	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	Buena	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Buena	103	Buena	
30	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	5	4	4	4	3	3	1	3	3	30	Regular	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	120	Buena	
31	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Buena	5	5	1	1	1	1	1	4	3	22	Regular	1	3	5	5	5	5	3	4	3	34	Buena	101	Buena	
32	28	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	Buena	2	5	1	1	1	4	1	2	4	21	Mala	5	5	5	5	5	4	5	4	3	41	Buena	104	Buena	
33	29	4	4	5	4	5	4	2	4	4	36	Buena	2	2	5	2	2	5	2	2	5	21	Regular	4	5	5	5	4	5	4	4	2	38	Buena	101	Buena	
34	30	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	Buena	4	4	4	1	1	5	1	4	1	25	Regular	1	4	4	5	5	5	5	2	36	Buena	93	Regular		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA			
1	Base de datos del Instrumento 1: Cuestionario de los factores que determinan el compromiso organizacional																													
2																														
3	D1. Características demográficas										D2. Condiciones laborales										D3. Apreciaciones y experiencias laborales									
4	N°	1	2	3	4						5	6	7	8	9	10	11	12	PUNTAJE	Nivel	13	14	15	16	17	18	19	20	PUNTAJE	Nivel
5	1	3	1	1	4						4	5	4	5	5	5	3	4	35	Buena	5	5	4	5	5	4	3	5	36	Buena
6	2	3	2	1	3						4	5	4	4	5	5	5	4	36	Buena	5	5	4	5	5	4	3	5	36	Buena
7	3	3	2	1	4						4	2	4	4	5	5	4	4	32	Buena	4	5	4	5	5	4	3	5	35	Buena
8	4	3	1	1	3						5	4	5	5	4	5	4	4	36	Buena	4	5	4	5	5	4	4	5	36	Buena
9	5	3	2	1	1						5	4	5	5	4	4	4	4	35	Buena	3	5	4	5	5	4	5	5	36	Buena
10	6	2	2	1	2						5	4	5	3	4	3	5	5	34	Buena	3	5	3	5	5	4	5	4	34	Buena
11	7	4	2	1	4						4	5	5	3	3	5	2	4	31	Buena	5	5	4	5	5	4	3	5	36	Buena
12	8	4	2	2	4						5	5	5	2	4	2	3	4	30	Regular	5	5	3	5	5	4	2	5	34	Buena
13	9	1	2	1	3						4	5	5	5	5	5	4	5	38	Buena	4	4	3	5	5	3	4	5	33	Buena
14	10	3	1	1	4						5	3	5	5	5	5	4	5	37	Buena	4	5	4	5	5	5	5	4	37	Buena
15	11	4	1	1	3						5	4	4	2	5	4	4	5	33	Buena	4	5	4	5	5	5	4	5	37	Buena
16	12	2	2	2	4						4	5	4	3	4	4	4	4	32	Buena	2	5	4	5	5	5	5	4	35	Buena
17	13	3	2	1	3						5	4	4	4	5	4	2	3	31	Buena	5	5	4	5	5	5	5	5	39	Buena
18	14	3	2	1	1						5	4	5	5	3	2	4	4	32	Buena	3	5	2	5	5	5	4	5	34	Buena
19	15	3	1	1	2						4	5	5	4	5	4	4	5	36	Buena	4	4	5	5	5	5	4	5	37	Buena
20	16	4	1	1	2						4	3	5	5	5	3	3	4	32	Buena	4	5	5	5	5	5	4	4	37	Buena
21	17	3	1	1	2						5	5	5	3	5	5	5	4	37	Buena	4	5	5	5	5	5	4	4	37	Buena
22	18	3	2	2	4						5	5	5	3	4	5	5	4	36	Buena	3	5	4	5	4	5	4	4	34	Buena
23	19	4	2	1	2						5	5	5	4	4	4	5	4	36	Buena	3	5	5	5	5	5	4	5	37	Buena
24	20	3	2	1	1						5	5	4	5	4	4	5	5	37	Buena										