

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

Cultura organizacional y compromiso docente en universidades de
Lima Metropolitana, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Perez Ynfantes, Lidia Angelica (orcid.org/0009-0000-2566-8240)

ASESORES:

Dra. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (orcid.org/0000-0003-3538-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y compromiso docente en universidades de Lima metropolitana, 2024", cuyo autor es PEREZ YNFANTES LIDIA ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785	Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 02-08-2024 19:54:24

Código documento Trilce: TRI - 0844271



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREZ YNFANTES LIDIA ANGELICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y compromiso docente en universidades de Lima metropolitana, 2024", 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
PEREZ YNFANTES LIDIA ANGELICA DNI: 43096832 ORCID: 0009-0000-2566-8240	Firmado electrónicamente por: LPEREZYN el 03-08- 2024 09:27:51

Código documento Trilce: INV - 1704120

Dedicatoria

Este presente trabajo de investigación se lo dedico a mi familia; mi esposo, mis hijos, mis padres y hermanos quienes estuvieron en todo momento apoyando a alcanzar mis metas y llegar a superarme.

Así mismo a una personita la cual aún no conozco, pero siento es la que crece dentro de mí; mi pequeña Lidia ella me da fuerzas para seguir adelante, quiero enseñarle que en esta vida todo se puede con esfuerzo y dedicación llegara siempre a cumplir sus metas.

Agradecimiento

Agradezco mi familia por el apoyo incondicional que me brindaron por darme las fuerzas que me faltaban para llegar a cumplir mis metas.

A mi profesora quien estuvo en todo momento en este largo camino instruyéndome y enseñándome todo lo necesario para terminar este presente trabajo.

A mis compañeros quienes me apoyaron en las dificultades que se me presentaron para continuar y terminar lo que tanto anhele.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Asbtract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. Cruce entre la cultura organizacional y el compromiso docente	18
Tabla 2. Cruce entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo	19
Tabla 3. Cruce entre la cultura organizacional y el compromiso normativo	19
Tabla 4. Cruce entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad	20
Tabla 5. Correlación entre las variables cultura organizacional y compromiso docente	21
Tabla 6. Correlación entre compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad	21

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de correlación

15

Resumen

Este estudio se realizó con el fin de conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso docente en universidades de Lima Metropolitana, 2024. Para esto mencionaremos que esta investigación aporta a el objetivo cuatro el cual habla de la calidad en la educación siendo de suma importancia para mejorar la educación en nuestro país y promover Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) introduciendo prioridades y objetivos claros.

En cuanto a la metodología se utilizó de tipo básica, el nivel correlacional, de diseño no – experimental y de enfoque cuantitativo, se realizó una muestra a 103 docentes, se utilizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario que nos ayudó a recolectar los datos, esto paso por una validación mediante juicio de expertos, se usó el alfa de Cronbach donde nos dio 0.918 para la variable cultura organizacional y 0.806 para la variable compromiso docente lo cual nos dice que ambas variables tienen un alta confiabilidad.

Se obtuvo como resultado que existe relación entre ambas variables mediante el estadístico de Tau b de Kendall = ,254** con una Sig. bilateral=,010 <0,05, donde se concluyó que tiene una correlación moderada positiva.

Palabras clave: Docentes, empatía, universidades, gestión, coordinadores.

Abstract

The present study was carried out in order to know the relationship that exists between organizational culture and teaching commitment in universities of Metropolitan Lima, 2024. For which we will mention the Sustainable Development Goals (SDG) since it is of utmost importance for improve education in our country and promote sustainable development by introducing clear priorities and objectives.

Regarding the methodology used, it was applied, the correlational level, non-experimental design and qualitative approach, a sample of 103 teachers was carried out, the survey technique was used through a questionnaire that helped us to collecting the data, this went through validation through expert judgment, Cronbach's alpha was used where it gave us 0.918 for the organizational culture variable and 0.806 for the teaching commitment variable which tells us that both variables have high reliability.

The result was that there is a relationship between both variables using Kendall's Tau statistic (bilateral Sig. = .010 < 0.05, Kendall = .254**) where It was concluded that it has a moderate positive correlation.

Keywords: Teachers, empathy, universities, management, coordinators.

I. INTRODUCCIÓN

La demanda ha aumentado recientemente, de mano de obra en diversas instituciones del país, especialmente en el área metropolitana de Lima. Desde entonces, estos se han centrado principalmente en las necesidades de expertos técnicos y profesionales que contribuyen para el crecimiento de la organización. Por tanto, las instituciones privadas tienen la responsabilidad de desarrollar profesionales de alta calidad que satisfagan las necesidades del mercado laboral.

El sector de educación no es ajeno a esta realidad, y promover la cultura organizacional, entre muchos otros factores, es sumamente importante. Esto se refiere a que promover la CO enseña a la organización establecer sus propios valores, lo que a su vez lleva a que los miembros quieran ser parte de la organización y se identifiquen con ella. Las raíces de este radican en pensar, actuar y sentir de manera diferente a los demás.

En la actualidad la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura (Unesco, 2021), nos da conocimiento que el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) la educación es fundamental y que hacia el año 2030 aportara aspectos culturales a través de indicadores con 17 objetivos planteados que deberán tomarse en cuenta en el mundo. También confirman que las universidades están haciendo una contribución importante a la implementación de los principios de los ODS a través de la educación. Sin embargo, para contribuir de forma eficaz, es necesario implementar estrategias de enseñanzas que aborden cuestiones importantes como la inclusión y el interés de las partes involucradas.

Así mismo la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2020), nos dice que los latinoamericanos están introduciendo soluciones educativas como video lecciones y videos de materias específicas y portales educativos y plataformas de aprendizaje en diferentes niveles, como la educación superior, teniendo en cuenta las limitaciones de conectividad y tecnología que existen. Particularmente en las zonas urbanas, las lagunas, el asesoramiento y la tutoría quedan en manos de las familias (argentinos por la educación, 2020).

Por otro lado, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, 2021), en América Latina han mostrado esfuerzos en gran escala para profesionalizar a los

docentes y proveedores de educación para mitigar los efectos de la recesión pandémica. Sin embargo, las evaluaciones locales confirman que se necesitan más esfuerzos en materia de educación. Porque todavía hay un gran número de personas que dudan en mejorar sus habilidades docentes porque todavía utilizan estrategias tradicionales sólo para desarrollar conocimientos y no promueven un aprendizaje o desarrollo significativo sobre las habilidades del estudiante.

En el medio internacional podemos decir que el sistema educativo no logra proporcionar una educación óptima ya que no cuentan con el apoyo de los gobiernos, por ende, hoy en día, las instituciones educativas privadas trabajan en mejorar la cultura organizacional y lograr un crecimiento estructural que brinde el logro de objetivos estratégicos. La pandemia de COVID-19 plantea el gran impedimento en la historia de la educación, exacerbando las crisis existentes de inclusión, calidad y relevancia (Unesco, 2022).

Según esto la cultura de una organización o empresa con sus valores, un error que surge de no distinguir adecuadamente entre los valores de los fundadores y líderes y los de todos los empleados, además se encarga de proporcionar el derecho universal a la educación que debe tener toda persona a nivel mundial y esta debe ser brindada de calidad que será de beneficio a los estudiantes dando importancia al desarrollo profesional de docentes dentro de una institución (Unesco, 2022).

La Ley General de la Educación N.º 28044 el artículo 56 nos menciona que el educador es pieza fundamental en el desarrollo y el proceso del educando contribuyendo a su formación y mostrando compromiso hacia su carrera como docente. Siempre recibiendo la motivación en sus remuneraciones y participando en capacitaciones y charlas ayudando a su desarrollo laboral con el fin de crear cambios paulatinamente, eliminando toda brecha salarial con el fin de que los docentes se motiven con su profesión. (Ministerio de educación, 2017).

Según el Ministerio de educación (Minedu, 2021), nos menciona que en los últimos años ha ido teniendo diferentes cambios, los centros de estudios universitarios considerados como organizaciones que brindan un servicio educativo de Calidad. Estas prioridades de investigación en la gestión organizacional que ejercen los docentes de las universidades privadas como el compromiso laboral que todo docente debe asumir, este debe de ser adecuado y ambientado para brindar una educación de calidad ya que existen muchos factores que dificultan que el

docente ejerza un trabajo óptimo y más si dentro de la institución educativa existe una mala gestión de parte de la base principal; uno de los objetivos globales adoptados por las Naciones Unidas, es erradicar la pobreza promoviendo en cada país la prosperidad manteniendo el bienestar y hacerle frente a todas las innovaciones que día a día van cambiando de acuerdo al contexto de cultura protegiendo a todas las personas y cuidando el medio que les rodea.

En el ámbito del nivel local a muchos líderes les es difícil tener disciplina en lo que respecta a cumplir con las directrices programadas por las autoridades. Como resultado, los profesores sienten que nunca podrán ayudar ni socializar, o que tienen que trabajar con ellos sin cuestionar sus instrucciones. Las universidades nunca participan en la toma de decisiones ante la sociedad, y la apropiación universitaria no se puede orquestar ni impedir, pero existe una cultura institucional profundamente establecidas que crea un cierto nivel de compromiso entre los grupos comunitarios que está lejos de mantenerse y los docentes todavía lo hacen no tener los vínculos necesarios con las universidades. Cumplir con los procesos que conduzcan a la excelencia educativa (Minedu, 2021).

Por tal motivo, hablamos de la relación concordancia que existe entre la CO y CD en una organización para conocer cuáles son las deficiencias que se observan y los factores que afectan el manejo de la comunicación interna debido a bajos recursos de medios tecnológicos, la falta de manejo de la identidad institucional, falta de monitorización y capacitación de actualización de capacidades que van acorde con la demanda que exige el mercado. El resultado de esta información ayudará a la institución educativa en la que se realizó el estudio a evaluar la importancia de elaborar proyectos educativos internos a través de herramientas de planificación técnica de la educación.

Así mismo hablamos de la Unión de Responsabilidad Social Universitaria de Latinoamérica (Ursula, 2020), nos menciona que nuestro país tiene el mayor número de afiliados a esta organización, parece que tiene la obligación de gestionar socialmente sus instalaciones de investigación y con ello contribuir al desarrollo sostenible del país. Por tanto, nuestras unidades de aprendizaje no pueden escapar a esta realidad. Aunque Responsabilidad Social Universitaria (RSU) aplica sus principios, se esfuerza por lograr el compromiso social y es conocido por la calidad

en la educación, actualmente enfrenta dificultades para alcanzar un estatus social apropiado.

De esta manera mencionaremos a Salas (2023), nos dice que los Objetivos de Desarrollo Sostenibles son un grupo de objetivos adoptados por la Organización de las Naciones Unidas que se encarga de erradicar la pobreza y proteger al planeta. En nuestro país estos objetivos juegan un papel fundamental en la educación, el estado peruano quiere lograr optimizar la calidad de la educación así mismo aumentar la inclusión en las aulas; sin embargo, aun podemos observar que existen zonas rurales en las cuales no está llegando una educación idónea para los alumnos, pero con la implementación de estos objetivos se quiere llegar a lograr superar todos los desafíos que puedan existir.

Para esto mencionaremos a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) en la realización de esta investigación nos vamos a referir al objetivo número cuatro que consiste en asegurar una educación de calidad y esta sea igualitaria e inclusiva así mismo brinde oportunidades a todos para aprender y tengan un acceso a una educación de calidad, a su vez esto colabore a reducir la pobreza y que haya menos desigualdad demostrando ser parte fundamental para el desarrollo de los objetivos

Después de haber investigado las variables nos vemos ante la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y compromiso docente en universidades de Lima metropolitana, 2024? De igual manera tenemos los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de universidades de Lima metropolitana, 2024?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de universidades de Lima metropolitana, 2024? y ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de normatividad en los docentes de universidades de Lima metropolitana, 2024?

En cuanto a la justificación teórica; obtendremos informes sobre la CO y el vínculo que tiene con el compromiso docente ya que al obtener las respuestas podremos proponer mejoras para la institución. Refiriéndose a los aspectos observados interna y externamente que animan la cultura organizacional. En nuestro estudio, también consideramos las dimensiones que serán aportaciones importantes para este análisis.

Estos resultados permiten a las autoridades tomar decisiones para mejorar y fortalecer diversos aspectos que se pueden identificar como parte de las mejoras que se deben llevar a cabo. Cabe mencionar que esto también puede servir como antecedente para futuras investigaciones, dada la falta de referencias de estudios similares que se hayan realizado.

A nivel práctico podemos mencionar el aporte de López (2023), es necesario identificar y saber cuáles son los resultados ya que esto nos llevara a mejorar la gestión organizacional y a su vez el compromiso en los docentes. A través de este estudio Identificamos factores administrativos y cómo influyen en el desarrollo de la implicación docente en las actividades organizativas diarias.

Para Musallan et al. (2019), una justificación metodológica es la provisión de una explicación para la construcción de un instrumento o la determinación de un comportamiento particular mediante el uso de un procedimiento metodológico, destacando una explicación de sus beneficios. Desde el enfoque metodológico, esta investigación utilizará diferentes herramientas y técnicas que nos ayudará a obtener información y así llegar a tener resultados. Así mismo se elaborarán instrumentos innovadores de acuerdo con la población de estudio esto permitirá saber si existe o no una relación entre ambas variables expuesta en el presente trabajo de investigación.

Ante todo, lo expuesto el objetivo general será: Determinar la relación entre la cultura organizacional y compromiso docente en universidades de Lima metropolitana, 2024. De igual manera los objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de universidades de Lima metropolitana, 2024; (b) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de universidades de Lima metropolitana, 2024 (c) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso de normatividad en los docentes de universidades de Lima metropolitana, 2024.

Como antecedentes internacionales tenemos Alava (2021), quien realizó su investigación el cual su propósito fue conocer que tanto tienen relación la SL de los docentes y Compromiso Organizacional. Su metodología es cuantitativa, el diseño descriptivo correlacional no experimental. Su muestra fue, 25 docentes a los cuales se le realizó un cuestionario con 22 ítems, el cual paso por una confiabilidad

mediante el programa SPSS versión 25. Obteniendo como conclusión de que entre ambas variables de estudio existe relación.

Además, tenemos a Serrano (2020), quién realizó una investigación en Colombia, cuyo objetivo fue analizar las diferentes manifestaciones de la CO en el avance de control de la calidad educativa en las instituciones colombianas. Su metodología fue cuantitativo y descriptivo. Utilizo una muestra a 10 rectores, 40 docentes y administrativos. Llegando a la concluir principalmente que la productividad de la CO en la cual los valores e interacciones corresponden a las instituciones educativas para proponer circunstancias que contribuyan a lograr las metas de la organización, y estas acciones mejoran la gestión. Se concluye que el objetivo es lograr la calidad en la educación.

De este modo también tenemos a Villarreal et al. (2023), los cuales hicieron una investigación en Xochimilco, su objetivo fue la validación entre la influencia de la CO y el desempeño de los trabajadores en Durango Metal Machinery Company. Su investigación fue cuantitativa no experimental. Se realizó una muestra a 232 empleados de la empresa con referente al instrumento se realizaron dos cuestionarios ambos instrumentos fueron calificados en una escala tipo Likert. Los resultados mostraron que la CO dominante de la institución era arbitraria y que los aspectos clave del desempeño laboral estaban relacionados con el comportamiento de los empleados.

Mencionaremos a Barrientos et al. (2021), su objetivo fue diseñar un instrumento que pueda medir la cultura inclusiva en instituciones educativas en Chile, se realizó una investigación la metodología fue cuantitativa. Se realizó una muestra a 133 participantes a los cuales se les pidió un consentimiento los cuales fueron leídos y aceptados para aplicar la encuesta los cuales constaron de 33 preguntas. Se concluyó en que el instrumento realizado es confiable y validado por los expertos; del cual puede ser aplicado en cualquier institución educativa en Chile.

Mencionaremos a, Ficarra et al. (2020), realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar el efecto de la CO en la alegría que tienen los trabajadores, su estudio fue de tipo cuantitativo en donde se realizó una encuesta a 59 trabajadores de nivel superior. Este análisis determinó la confiabilidad entre ambas variables. La conclusión fue que las personas felices tienden a tener un

empleo más estable que las personas infelices. Además, los empleados satisfechos contribuyen al crecimiento de cualquier empresa.

De igual manera, Karuppanan y Jalani (2021), en su investigación su objetivo fue saber qué relación existe entre CD con las habilidades en una escuela rural, Malasia, fue cuantitativo, nivel correlacional, con una muestra compuesta por 80 docentes, aplicándoles dos cuestionarios, pasando estos por validadores y dando como resultados que son confiables. En los resultados podemos decir que lograron examinar la necesidad de establecer los elementos que implican en los esfuerzos educativos con el fin de promover buenas prácticas y utilizar métodos adecuados para mejorar ambas variables.

Así mismo tenemos a Serinkan y Kiziloglu (2021), quienes realizaron una investigación el cual buscaron determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en instituciones, se aplicaron cuestionarios. Los resultados demostraron que hay una correlación positiva entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

También, Werang et al. (2021), realizó una investigación en escuelas en Indonesia, fue cuantitativa, nivel correlacional, su muestra fue hacia 157 docentes a las que se aplicaron dos cuestionarios, pasaron por juicio experto en la cual salió una confiabilidad alta. Los resultados indican que se llegó a rechazar la H_0 lo que nos dice que el incremento de la debilitación emocional baja el compromiso docente.

También tenemos a Siddique et al. (2023), realizó una investigación en la cual busco determinar la relación entre el optimismo académico con el CD en escuelas, Pakistán, fue cuantitativo, el diseño correlacional, se realizó una muestra a 516 docentes, aplicó un instrumento el cual se llevó a cabo a través de dos cuestionarios, los cuales fueron validados por expertos siendo altamente confiables. Llegando al resultado de que el entusiasmo académico se vincula con el compromiso por eso el docente debe desarrollar un buen compromiso en su centro laboral.

Así mismo Indonesia Yusuf (2020), investigo conocer el fin de la influencia entre la CO hacia el liderazgo, su diseño fue cuantitativo, descriptivo, su muestra fue a 525 docentes. Como resultado obtuvo que existe relación positiva entre las variables. Concluyó los valores ayudan a aumentar el compromiso de los docentes y por lo tanto la satisfacción en su labor diaria.

Así de este modo también tenemos los antecedentes nacionales tales como: Miranda (2021), la cual realizó una investigación en el departamento de Tacna, en esta presente investigación su objetivo fue determinar los niveles de las variables investigadas en dos instituciones educativas ubicadas en la capital de la provincia de Tarata y consideradas como referentes. Realizo un análisis descriptivo, correlacional no experimental. Realizo una muestra a 106 personas entre directivos, docentes y alumnos. Se finaliza que ambas variables tienen una relación directa CO y el desempeño educativo. Significando que la organización y la CO no son muy homogéneas, pero el desempeño educativo también es moderado. Está claro que este resultado no ayuda a la mejorar la calidad en la institución.

Siguiendo, Durand (2022), su finalidad fue buscar la relación de la CO y el compromiso directivo. Se utilizaron métodos cuantitativos, nivel descriptivo y diseños no experimentales. Su muestra fue a 83 funcionarios. Los resultados estuvieron en el rango medio de 63,9% para la primera variable y 74,7% para la segunda variable. De lo cual, finalizo que existe una relación significativa y las organizaciones deberían poner más énfasis en conocer la importancia de la cultura y los esfuerzos institucionales para mejorar el servicio a la nación que propuso.

Además, tenemos a Luyo (2023), realizó un estudio destinado a conocer si existe vínculo entre la variable CO y CD. Su metodología utilizada es no experimental y cuantitativo del nivel de correlación. Realizo una encuesta con una muestra a 60 docentes donde se realizaron cuestionarios validados por expertos y pasando por el estadístico de alfa de Cronbach. Como resultado, utilizando la estadística de Spearman, existe relación entre ambas variables (signo de dos colas = .000 <0.05, rho = .524**).

También mencionamos a Chávez (2023), realizó un estudio cuyo fin fue determinar la relación entre la CO y desempeño educativo en instituciones del departamento de Chiclayo. Para lo cual se usó un estudio cuantitativo descriptivo, no experimental. El número de profesores es 48, incluidos los profesores designados y los profesores contratados. Finalizo que existe relación positiva entre la CO y el desempeño educativo en colegios educativos del departamento de Chiclayo, Perú. La CO es muy importante en el desarrollo de servicios educativos de alta calidad. Esto se logra proyectando los valores organizacionales de los trabajadores actuales en otros miembros. La mejora continua es un valor

organizacional fundamental para el resultado y requiere un desarrollo de respuesta continua, crítico, reflexivo y colaborativo.

También tenemos a Rivero et al. (2023), quien realizó una investigación en la cual su objetivo fue saber qué relación existe entre la CO y DD en un Centro a Educación Básica en Huancavelica, su estudio fue básica, cuantitativa, correlacional, no experimental. Su muestra se realizó hacia 28 docentes los cuales se les realizó una encuesta a través de un cuestionario, fue realizada de manera transparente siendo totalmente anónima. Como conclusión llegó a que existe concordancia directa y significativamente.

A continuación, tenemos a Bustamante (2023), realizó una investigación que tuvo por finalidad analizar la relación entre la variable CO y CL en docentes de un instituto de idiomas en Lima. Su metodología fue cuantitativa correlacional, su población fue a 71 docentes, se realizó una muestra a 61 docentes, se realizó una encuesta los cuales constaron de 31 ítems. Como finalidad dio que no existe relación entre ambas variables, pero existe un porcentaje alto de docentes que piensan que existe un nivel significativo positivo de la cultura organizacional.

Así mismo, Flores et al. (2023), realizaron una investigación en la cual, su objetivo fue determinar la relación del CD con la práctica reflexiva en Lima, fue cuantitativo de nivel correlacional, participación 130 docentes, además se realizó la recaudación de datos, aplicando cuestionarios, los cuales fueron validados por expertos con una considerable confiabilidad. Como resultado, según la normalidad de los datos, encontramos que $Sig = 0,003$ y se seleccionó como prueba inferencial Rho de Spearman, donde este valor es menor que 0,01. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se encuentra que el coeficiente $Rho = 0,258$. Esto dio como conclusión en aumentar el compromiso educativo con la investigación que realizan ayudaría a mejorar las prácticas reflexivas que llevan a cabo.

También mencionaremos a Calizaya et al. (2020), quienes hicieron una investigación la cual buscaron el grado de compromiso laboral entre los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, realizaron una muestra a 477 trabajadores los cuales se eligieron aleatoriamente. Su instrumento fue la escala UWES-17 (Escala Utrech de Engagement en el Trabajo). Su resultado nos dice que el compromiso laboral fue de nivel medio y que a mayor edad existe mayor compromiso. Concluyendo que la identificación organizacional es mediocre porque los empleados

no logran alcanzar un estado psicológico positivo en el que se sientan comprometidos, incluidos y cómodos en el trabajo.

Según Nolzco et al. (2022), caracterizan los antecedentes históricos y jurídicos de la educación universitaria en nuestro medio y enuncian hallazgos muy interesantes en el surgimiento en la educación universitaria en América y el Perú en particular. Sobre los períodos históricos que caracterizan la trayectoria institucional de las universidades, las concepciones educativas mercantilistas, la influencia de los organismos multilaterales en la administración y la responsabilidad del Estado en la gestión de la administración nacional de la educación superior. Como conclusión señala una importancia de promover un proceso de educación superior más humano e inclusivo.

A continuación, mencionaremos las bases teóricas de la variable Cultura organizacional: Teniendo como autor base a Chiavenato et al. (2020), se refiere al cambio de cultura organizacional; indica que son un cúmulo de hábitos y creencias definidos por los miembros de una organización, teniendo en cuenta aspectos relacionados como políticas, valores, cualidades y expectativas. Estos elementos son importantes para lograr los objetivos organizacionales. Quiere decir que un individuo se desenvolverá de acuerdo con la cultura en la que se encuentra; esto dependerá de las formas en las cuales se desenvuelve y actúe frente a los individuos desarrollando un conjunto de valores y normas las cuales sean aceptados en grupos de personas.

Así mismo, Chiavenato (2020), considera las siguientes dimensiones para las cuales quedaran definidas de la siguiente manera: (1) Normas: indicadores en la conducta determinados dentro de un centro educativo. Manejan y controlan el actuar de los empleados; (2) Valores: Los valores están determinados por el legado genético y las relaciones con el medio que los rodea; (3) Preferencia: la tendencia a reaccionar positiva o negativamente ante diversas situaciones; (4) Expectativa: Deseo de una meta personal o comercial particular.

Como segundo autor que nos habla de la cultura organizacional tenemos a Valencia (2021), quien nos dice que es fundamental que los empleados comprendan la cultura y se sientan comprometidos en lo relacionado con la organización. Por lo tanto, si una organización se vincula a una cultura en la cual no cuenten con una

jerarquía, significa que tiene una orientación altamente dinámica, emprendedora, innovadora y creativa.

Por consiguiente, Valencia (2021), quien nos menciona entre sus dimensiones Valores lo cual representa el elemento principal para aceptar el desempeño de los trabajadores y cómo están trabajando para alcanzar metas institucionales específicas. Porque las personas que trabajan en las organizaciones son las que tienen el coraje de afrontar los grandes problemas e intentar hacer algo nuevo.

Mencionando a Serrano et al (2020), quien nos dice que la CO es, según su magnitud, proporcionar una función común a los componentes de valores, razón de ser y normas centrales que se visualizan a través del comportamiento y el compromiso en el trabajo. Mencionando todas estas enunciados podemos decir que la CO se instaure diferentes normas, valores, actitudes y expectativas que los elementos humanos de empresas comparten y contribuyen a los hábitos y creencias de cada empresa.

Este autor también nos habla de dos dimensiones valores y normas: Influyen en que los trabajadores viven sus vidas. Dado que el comportamiento de una persona dependa de sus características y la interacción con el medio que lo rodea, se tienen especialmente en cuenta la integridad, la responsabilidad, el respeto y la disciplina. La cultura corporativa puede fomentar el desarrollo de los individuos y de la propia organización, pero también puede restringirlo.

Así mismo tenemos a Petrilli y Luna (2020), quien nos dice que la cultura es una parte fundamental en el progreso social. Esto porque la cultura proporciona los valores, creencias y normas que, en última instancia, determinan el florecimiento de los grupos humanos, esto ayudara a que el individuo crezca personalmente como profesional. También hay evidencia de que las empresas con culturas organizacionales sólidas fomentan verdaderos rasgos en el desempeño de los empleados, como la orientación al equipo, un alto compromiso y un fuerte sentido de responsabilidad, en la cual se recomienda que las empresas capaciten a sus trabajadores con la necesidad de mejorar la CO con el fin de obtener diferentes objetivos de la institución (Zahra et al., 2020)

A continuación, mencionaremos las bases teóricas de la variable Compromiso docente: Teniendo como autor base a Griffin et al. (2020), nos dice que el CD es la cual los empleados se identifican con la organización, lo que les hace querer asumir

un compromiso a largo plazo, quiere decir que esto se puede lograr involucrando a las personas.

Así mismo este autor, nos menciona las siguientes dimensiones: (1) Compromiso afectivo: Los empleados sienten pertenencia a la organización y sus objetivos. Quiere decir que es un conjunto de reacciones e interpretaciones que ocurren de manera espontánea y esto conduce hacia la motivación para ser voluntario hacia los objetivos de una organización; (2) Compromiso de continuidad: Considerar las fortalezas y debilidades que ofrece la institución desde una perspectiva de desarrollo económico y profesional, basada en una relación más racional, centrándose en el ambiente que lo rodea, en función de las políticas de incentivos y remuneraciones que gestiona la institución; (3) Compromiso normativo: Los colaboradores deciden continuar apoyando a organizaciones basadas en principios éticos, exhibiendo un gran nivel de compromiso con la organización, lo que crea un anhelo de permanecer a la institución y a su vez genera lealtad.

Como siguiente autor tenemos a Meyer y Allen (1991), citado por Duche et al. (2019) nos menciona que la importancia de estos aspectos se centra en que prometen mejorar la eficiencia y sostenibilidad de organizaciones como las entidades de educación.

Por consiguiente, este autor nos menciona las siguientes dimensiones las cuales son: (1) Compromiso afectivo íntimamente relacionado con el estado emocional, que es el nivel de compromiso que tienen los empleados durante su experiencia laboral. Relacionado con la paz, la seguridad, la tranquilidad y comodidad; (2) Compromisos normativos con elementos éticos, se debe a que la persona es miembro de la organización y percibe como una obligación moral permanecer allí; (3) Compromiso con la continuidad y la permanencia significa invertir tiempo, esfuerzo y dinero, podemos ver las raíces de este interés en la sensación de pérdida que se siente durante la jubilación. Agregar algunas de estas oportunidades más allá del lugar de trabajo aumenta el compromiso con la organización.

Como tercer autor tenemos a Puentes (2021), quien nos dice que el compromiso laboral es la necesidad de los empleados de identificarse con la organización para que realicen un buen trabajo y así suba nivel de implicación dentro de la institución.

Así mismo, nos habla sobre las 3 dimensiones mencionadas: (1) compromiso afectivo se refiere en que acá se crea un vínculo emocional entre el empleado y la organización; (2) compromiso normativo acá el empleado desarrolla un fuerte sentido del deber y lealtad hacia la organización; (3) compromiso de continuidad los empleados invierten mucho tiempo y esfuerzo para desarrollar un vínculo con la organización.

Por otra parte, Fernández (2021), desde una perspectiva educativa, el CD puede decirse que la motivación intrínseca para invertir energía y tiempo en participar en una institución educativa. Por otro lado, nuestro enfoque educativo está motivado por el deseo de nuestros estudiantes de lograr un aprendizaje efectivo y de alta calidad y se refleja en buscar la mejora progresiva.

De este modo Ye et al. (2023), nos dice que el CD enfatiza las respuestas afectivas desde los docentes a su trabajo dentro de la unidad de enseñanza. De manera similar, el compromiso de los docentes afecta su sentido de pertenencia al lugar de trabajo y, por tanto, el proceso de gestión de recursos humanos y su desarrollo con el tiempo. Es así que se examinó la relación entre compromiso con el medio laboral y su desempeño. Un impulso motivacional para mejorar el proceso educativo para garantizar que se lleve a cabo.

Por último, Kerdpitak (2020), nos habla de que los gerentes se esfuerzan por fortalecer el compromiso de los trabajadores con la organización, lo que ha demostrado que facilita la adquisición de ventajas competitivas, así como también los líderes empresariales sienten pasión por las necesidades de sus empleados y las iniciativas de los clientes porque les ayuda a construir una visión más sólida de la organización.

Por otro lado, se propuso como hipótesis general lo siguiente: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso docente en universidades de Lima metropolitana, 2024; y como hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en los docentes de universidades de Lima metropolitana, 2024; (b) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en los docentes de universidades de Lima metropolitana, 2024; (c) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad en los docentes de universidades de Lima metropolitana, 2024.

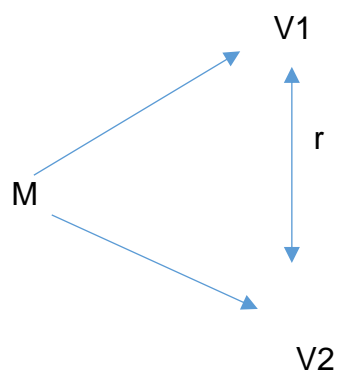
II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque, diseño: Este estudio es básica, o puros porque se centran en resolver problemas del mundo real y se basaban en descubrimientos y métodos presentados con fines de investigación, con un enfoque cuantitativo en cuanto a que establece un proceso al momento de recojo de datos y el proceso de los resultados posteriores, realizando pruebas estadísticas para establecer que se aceptan o rechazan las hipótesis establecidas desde un principio, el diseño que se estableció fue no experimental porque no se realizaron experimentos sobre las variables sin llegar a alterar o manipular su información natural, como lo menciona (Arias y Coviños, 2021).

Según Ramos (2020), este estudio es de nivel correlacional ya que podemos decir que queremos lograr conocer el grado en que se relacionan ambas variables, cuanto es que depende una de la otra para obtener los resultados, la investigación a nivel correlacional surge de la falta de mostrar la relación entre variables y así poder comprender su percepción sin demostrar una relación causal, de esta manera fue de corte transversal ya que se reunieron los datos en un solo momento. Así que de esta manera las principales características de estos estudios se realizaron en un momento específico, por lo que no hubo alteraciones, y los datos se recopilaron solo una vez.

Figura 1.

Diseño correlacional



Donde:

M: 103 docentes de una universidad

V1: cultura organizacional

V2: compromiso docente

r: correlación de las variables

La definición conceptual de las variables: Mencionando la variable CO Serrano et al. (2020), se ha señalado que la CO representa el marco de referencia de cada entidad que conforma la institución, y existen normas y valores que guían el comportamiento organizacional, así como lineamientos para los patrones y actitudes que se muestran en una organización. Las formas relativas en que se generan comportamientos, prácticas de instrucción y desarrollo, cambio y evolución.

Para la definición operacional se dimensiono en cuatro las cuales mencionamos a continuación: Normas, valores, actitudes, expectativa para cada una de ellas se utilizaron indicadores y cada uno tuvo tres preguntas, haciendo un total de 24 ítems. Con una escala Ordinal Likert que comprende 5 escalas: (1): Nunca; (2): casi nunca; (3): a veces; (4): casi siempre y (5) siempre.

Para la segunda variable compromiso docente, Fernández (2021), nos dice que cree que el compromiso de los docentes en la educación puede definirse como la motivación intrínseca del docente para invertir energía y tiempo en una institución educativa. Muy aparte, nuestro enfoque educativo está motivado por el querer ayudar a los estudiantes a lograr una alta calidad en el aprendizaje eficaz, lo que podemos observar en nuestra mejora continua.

Para la definición operacional de la variable se dimensiono en tres las cuales mencionamos a continuación: Compromiso Afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, en las tres se utilizaron dos indicadores, haciendo un total de 16 ítems. Con una escala Ordinal Likert que comprende 5 escalas: (1): Nunca; (2): casi nunca; (3): a veces; (4): casi siempre y (5) siempre.

En cuanto a la población estudiada fueron 140 docentes de universidades el autor que nos habla de lo que es una población es Arias y Covinos (2020), menciono es el conjunto de los elementos del estudio definidos por los investigadores de acuerdo con las definiciones desarrolladas en el estudio.

Para la inclusión se consideró todos los docentes que laboran en la institución.

Criterios de exclusión para esta investigación no se consideró a los estudiantes, personal administrativo, directores y coordinadores de la sede.

De lo cual al momento de realizar la muestra según el resultado de la fórmula trabajaremos con un total de 103 docentes a los cuales se encuestarán. Vizcaino et al. (2023), nos menciona que toda aquella unidad de investigaciones es considerada como muestra es decir si la población es uniformemente pequeña, es decir, si se utiliza esta sistematización, entonces la muestra es igual a la población con una relación con cada población.

Este estudio fue de tipo muestreo probabilístico aleatorio simple porque cada docente tuvo la misma probabilidad para ser seleccionado y poder desarrollar el cuestionario. Según los autores Piedra y Manqueros (2021), creen que este es un método de investigación estadística para determinar un subconjunto de elementos para muestrear. Esto asegura la misma oportunidad para que toda la población forme parte de la muestra seleccionada.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se realizó una encuesta. Para esto Ávila et al. (2020), nos dice que es un método en el cual se juntan datos que se utilizan para tener información de cierta cantidad de personas que es la muestra. Es así que ayudara al individuo a comprender situaciones que en la vida diaria pueden ocurrir. Este estudio fue dirigida a los docentes de las universidades de Lima metropolitana con el fin de comprender que piensan acerca de la CO y compromiso docente.

Como instrumento realizamos dos cuestionarios. Así mismo Arias (2020), nos dice que este instrumento, es la construcción de preguntas provocativas sobre el saber y actuar, presentadas de forma ordenada en una tabla y basadas en una escala de respuesta específica. La recopilación de datos también es eficiente porque los participantes pueden expresar sus opiniones sobre la investigación.

Se utilizaron dos instrumentos cuya escala de medición fue de tipo Likert tuvieron un valor desde el 1 hasta el 5. Así mismo tenemos a Yaguana (2023), quien lo define como un tipo de instrumento de medición que se caracteriza por brindar una amplia gama de opciones de respuesta, variando generalmente entre 3 y 7 categorías.

Para la validación de los instrumentos los cuestionarios pasaron por tres expertos con el grado de maestros los cuales son quienes dieron una valoración a dichas preguntas propuestas, para esto, Pacora et al. (2021), nos dice que la

validación establece y asegura los resultados obtenidos estos serán confiables para el estudio contribuyendo a la solidez de los resultados obtenidos.

Se utilizó la confiabilidad del Alfa de Cronbach, en la que Schrepp (2020), nos menciona que el alfa de Cronbach es una medida del equilibrio interno de una escala y se usa para evaluar la relevancia de los ítems de un instrumento. Este programa nos ayuda a saber que tan confiable es el instrumento que se aplicara y que constara de 24 ítems para variable CO y 16 ítems para la variable CD. Por lo tanto, los análisis estadísticos y científicos válidos requieren el juicio de experto.

Así mismo se implementó un ensayo la cual busca determinar la confiabilidad estadística aplicando el instrumento a una parte que es diferente, pero que tiene características similares, a la muestra de investigación este estudio. Esta muestra se aplicó a 10 maestros, se les hizo llegar dos cuestionarios con las preguntas de ambas variables; esto fue anónimo, los datos se agregaron a un Excel y, finalmente, los datos se vacían al SPSS versión 29 mediante la prueba de Alfa de Cronbach, esto validó el nivel de confiabilidad en este estudio dando como respuesta para la variable CO 0,918 y la variable CD 0,806 con estos resultados no da que ambas variables son confiables para su respectivo estudio.

Métodos para el análisis de datos: La estadística descriptivas Pilco (2021), nos menciona que proporciona reglas para integrar y refinar las características principales de un grupo. Para ello se creó la distribución de los datos en tablas y figuras con porcentajes determinados en SPSS Statistics (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, 2000) y se muestran claramente los resultados alcanzados en cada análisis según las dimensiones y variables.

Aspectos éticos: En cuanto a este punto Savater (2021), afirmo que la ética significa libertad y reflexión, conceptos se relacionan con el actuar individual y la labor. De esta manera este estudio se realizó bajo una serie de formalidades, con la finalidad de lograr obtener los resultados adecuados y confiables, para lograr recolectar la información, se pide autorización a la coordinadora académica con el fin de aplicar el instrumento y recopilar todos los datos, respetando los derechos de los participantes y protegiendo la confidencialidad y veracidad de los datos recopilados. Estos datos fueron transparentes, tratados bajo la responsabilidad de los investigadores y utilizados únicamente con fines de investigación.

III. RESULTADOS

En este estudio se realizó un cuestionario en la que se encontraron tanto las variables del estudio como sus dimensiones, y se presentaron los siguientes resultados en tabulaciones cruzadas entre las variables investigadas y entre sus dimensiones sobre la participación del docente.

4.1 Análisis descriptivos

Tabla 1

Cruce entre ambas variables

			Compromiso docente			Total
			Baja	Media	Alta	
Cultura organizacional	Inadecuada	Recuento % del total	1 1,0%	9 8,7%	2 1,9%	12 11,7%
	Poco inadecuada	Recuento % del total	0 0,0%	43 41,7%	48 46,6%	91 88,3%
Total		Recuento % del total	1 1,0%	52 50,5%	50 48,5%	103 100,0%

Se observa en la tabla 1, los docentes manifiestan que el 0% se encuentran en el nivel adecuada de la cultura organizacional, en el nivel inadecuada 11.7% (12), en el nivel poco inadecuada 88.3% (91) de la misma manera en la variable compromiso docente se encuentran el nivel baja 1.0% (1), el nivel medio 50.5% (52) y en el alta 48.5% (50).

Tabla 2

Cruce entre la primera variable y la dimensión compromiso afectivo

		Compromiso afectivo			Total	
		Baja	Media	Alta		
Cultura organizacional	Inadecuada	Recuento	2	5	5	12
		% del total	1,9%	4,9%	4,9%	11,7%
	Poco inadecuada	Recuento	0	36	55	91
		% del total	0,0%	35,0%	53,4%	88,3%
Total		Recuento	2	41	60	103
		% del total	1,9%	39,8%	58,3%	100,0%

Revisando la tabla 2, los docentes manifiestan que el 0% se encuentran en el nivel adecuada de la cultura organizacional, en el nivel inadecuada 11.7% (12), en el nivel poco inadecuada 88.3% (91) de la misma manera en la dimensión CA se encuentran el nivel baja 1.9% (2), el nivel medio 39.8% (41) y en el alta 58.3% (60).

Tabla 3

Cruce entre la primera variable y la dimensión compromiso normativo

		Compromiso normativo			Total	
		Baja	Media	Alta		
Cultura organizacional	Inadecuada	Recuento	1	10	1	12
		% del total	1,0%	9,7%	1,0%	11,7%
	Poco inadecuada	Recuento	3	48	40	91
		% del total	2,9%	46,6%	38,8%	88,3%
Total		Recuento	4	58	41	103
		% del total	3,9%	56,3%	39,8%	100,0%

Revisando la tabla 3, los docentes manifiestan que el 0% se encuentra en el nivel adecuada de la cultura organizacional, en el nivel inadecuada 11.7% (12), en el nivel poco inadecuada 88.3% (91) de la misma manera en la dimensión compromiso normativo se encuentran el nivel baja 3.9% (4), el nivel medio 56.3% (58) y en el alta 39.8% (41).

Tabla 4

Cruce entre la primera variable y la dimensión compromiso de continuidad

			Compromiso de continuidad		Total
			Media	Alta	
cultura organizacional	Inadecuada	Recuento % del total	9 8,7%	3 2,9%	12 11,7%
	Poco inadecuada	Recuento % del total	40 38,8%	51 49,5%	91 88,3%
Total		Recuento % del total	49 47,6%	54 52,4%	103 100,0%

Así mismo la tabla 4, nos dice que los docentes manifiestan que el 0% se encuentran en el nivel adecuada de la cultura organizacional, en el nivel inadecuada 11.7% (12), en el nivel poco inadecuada 88.3% (91) de la misma manera en la dimensión compromiso de continuidad se encuentran, el nivel medio 47.6% (49) y en el alta 52.4% (54).

4.2. Análisis correlacional

Prueba de hipótesis general

Ho La cultura organizacional no se relaciona con el compromiso docente en universidades de Lima Metropolitana, 2024.

H1 La cultura organizacional se relaciona con el compromiso docente en universidades de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 5

Correlaciones entre las variables de estudios

			Cultura organizacional	Compromiso docente
Tau B de Kendall	cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,254**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	103	103
	compromiso docente	Coeficiente de correlación	,254**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	103	103

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

En la tabla 5 según el estadístico correlacional entre ambas variables nos arroja como resultados que la significancia es de 0.010 para ambas variables siendo este menos a 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna lo que nos dice que hay poca relación, además el valor de coeficiente hallada es de 0.254. por lo que, existe una correlación positiva moderada entre la variable cultura organizacional y compromiso docente.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 6

Correlaciones entre compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad

			Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Tau B de Kendall	cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,162	,234	,199
		Sig. (bilateral)	,098	,016	,044
		N	103	103	103

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

Como se observa en la tabla 6 según el estadístico correlacional entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo nos da como resultado que la significancia es de 0.098, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna, por tanto, se afirma que no existe reciprocidad entre la cultura organizacional y compromiso de afectividad, además el valor del coeficiente de asociación hallada es 0.162.

Así mismo según el estadístico correlacional entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo nos da como resultados que la significancia es de 0.016 siendo este menos a 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna lo que nos dice que hay poca relación, además el valor de coeficiente hallada es de 0.234. Existe una correlación positiva moderada entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo.

Por otro lado, el estadístico correlacional entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad nos da como resultados la significancia de 0.044 siendo este menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna lo que nos dice que hay poca relación, además el valor de coeficiente hallada es de 0.199. por lo tanto, existe una correlación positiva moderada entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad.

IV. DISCUSIÓN

La responsabilidad laboral entre todos trabajadores enfrenta desafíos similares, con una variedad de causas culturales que a menudo impiden que los trabajadores se comprometan adecuadamente con aspectos de la cultura organizacional existente. En algunos casos, pueden socavar la índole en la atención, las metas y especialmente, la prestación de un tratamiento inadecuado a los clientes y al público con necesidades de servicios.

Mencionando la hipótesis general, podemos ver los resultados obtenidos en la tabla 5 la cual nos dice que existe una relación entre la variable cultura organizacional y compromiso docente en universidades de Lima Metropolitana, 2024. Se observa un coeficiente de Tau b de Kendall = 0,254. Esto indica una correlación significativa, subrayado además una significancia de $p = 0,010$, que es inferior a 0,05.

Este resultado nos muestra que cuando se trata de educación, cada institución adquiere una cultura propia y los docentes deben satisfacer sus necesidades. Ya que, con instituciones fuertes, culturas y normas estratégicamente apropiadas, las instituciones pueden transformar y demostrar cosas buenas cambiando y superando todo aquello que se les dificulta para llegar a una óptima enseñanza nos dice que hay una relación moderada entre ambas variables. Estos resultados pueden ser utilizados para informar de que cada institución maneja según sus necesidades una cultura organizacional diferente esto se va a dar con el apoyo y el compromiso de todos los participantes en este proceso de enseñanza contribuyendo así a una mejor educación y adaptándose a nuevos cambios demandantes ante esta sociedad actual.

Estos resultados se asemejan a lo que nos dice, Alava (2021) quien realizó una investigación en la cual quiso lograr determinar la relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, realizó dos cuestionarios, obteniéndose como resultado el mismo que esté presente trabajo de investigación en donde existe una concordancia significativa entre ambas variables.

Así mismo, Luyo (2023) realizó una investigación en la cual busca la relación entre las mismas variables estudiadas en este presente estudio donde concluyo refiriéndose a que tienen una correlación moderada positiva entre sus variables

estudiadas, al comparar los resultados que nos da este trabajo de investigación podemos ver que ambas tienen los mismos resultados. Así mismo Chiavenato et al. (2020) se refiere primero al cambio de cultura organizacional; indican que son un cúmulo de hábitos y creencias definidos por los miembros de una organización, teniendo en cuenta aspectos relacionados como políticas, valores, cualidades y expectativas. Cada institución tiene sus propias directrices que son tan únicos y específicos que no puede existir la misma cultura organizacional, esto se debe dar en cada organización sin que pueda existir en varias, se puede decir que la cultura organizacional proporciona un ambiente en donde los docentes pueden motivarse, responder adecuadamente, mejorar su trabajo y lograr resultados favorables para los estudiantes esto se podrá llevar a cabo a través de un conjunto de habilidades, conocimientos que los docentes utilizan para lograr objetivos institucionales en el campo de la educación.

Siguiendo con la primera hipótesis específica, la cual podemos ver los hallazgos en la tabla 6 nos dice que no existe una conexión entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo en universidades de Lima Metropolitana, 2024. Se observa un coeficiente de Tau b de Kendall = 0.162 aceptándose la hipótesis nula. Este valor indicó que no hay correlación significativa entre la variable y la dimensión, con un valor de $p = 0,098$, en donde se observa que es superior a 0,05. Este resultado es relevante para el presente estudio ya que confirma que los empleados no desarrollan un alto nivel de pertenencia a la organización y no alcanzan mayores niveles de compromiso. Esto a menudo da lugar a una rotación frecuente del personal, lo que repercute en los costos de contratación y la inestabilidad laboral. Tiene relación con el estudio de Calizaya et al. (2020), presentaron una investigación en la ciudad de Arequipa como resultado señaló un nivel medio del compromiso laboral en la que se encuentran los colaboradores ya que los empleados no pudieron experimentar plenamente el estado psicológico positivo de sentirse comprometidos, reconocidos y cómodos en el trabajo. Este resultado fue relevante para el presente estudio porque confirma que los empleados no desarrollan un alto nivel de pertenencia a la organización y no alcanzan mayores niveles de compromiso.

También lo comparamos con lo que nos dice Bustamante (2023) quien realizó una investigación que tuvo por finalidad analizar la conexión de la variable cultura organizacional y compromiso laboral en docentes del instituto de idiomas en Lima. Concluyendo que no hay conexión entre ambas variables, es así que podemos contrastar con los resultados de esta investigación en donde nos dice que no existe correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo entre los docentes del establecimiento. Estos hallazgos pueden servir como base para estrategias y programas específicos de desarrollo profesional, así como para capacitación dirigida a fortalecer la capacidad del profesorado.

En este trabajo de investigación mencionaremos a Puentes (2021) quien define al compromiso laboral como una necesidad que tienen los empleados de identificarse con la organización para que se realice un trabajo óptimo, suba la participación entre los empleados y aumentar el compromiso de sus empleados creando así una ventaja competitiva. Así mismo tenemos a Ye et al. (2023) quien nos dicen que toda participación de los docentes es resaltada por el estado emocional de docente dentro de su área de trabajo. En tal sentido el compromiso afectivo de un docente puede interferir en el sentimiento de ser parte de algo e identificarse con los valores de la institución para la que se trabaja y el equipo del que forma parte dentro de su organización.

De acuerdo con la segunda hipótesis específica, en donde podemos observar resultados hallados en la tabla 6 donde nos dice que, existe una relación moderada entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo en universidades de Lima Metropolitana, 2024. Se observa un coeficiente de correlación de Tau b de Kendall = 0.234. Este valor indicó una correlación significativa, subrayado además por un valor de $p = 0,016$, en donde se observa que es inferior a 0,05. Es decir, tiene una correlación significativamente identificada en el presente estudio entre cultura organizacional y el compromiso normativo esto nos dice que, los profesores de instituciones privadas muestran mayores niveles de contribución que permite enfocarlos a nuevos cambios en el entorno. Esto se debe a que los administradores de referencia generalmente son más capaces de responder y, a menudo, porque tienen menos profesores e ingresos más altos en comparación con una institución un poco más pequeña.

Esto se relaciona con lo que nos dice, Griffin et al. (2020) definió esta variable CD en la cual los empleados se identifican con la organización, lo que les hace querer asumir un compromiso a largo plazo, quiere decir que esto se puede lograr involucrando a las personas. Así mismo Chávez (2023) realizó un estudio el cual busco el vínculo entre la cultura organización y desempeño educativo. En su estudio finalizó que existe una relación esto lo logró enriqueciendo los valores de los trabajadores en la organización. También mencionaremos a Rivero et al. (2023) quien realizó una investigación en la cual su objetivo fue saber qué tipo de relación existe entre la variable cultura organizacional y desempeño docente en un Centro a Educación Básica en Huancavelica en donde su conclusión se llegó a que si existe relación directa y significativamente entre sus variables investigadas. Comparando ambos antecedentes con nuestros resultados nos indica que la cultura organizacional puede crear un ambiente que contribuya de manera integral al refuerzo del comportamiento docente, influyendo así positivamente en la calidad y relevancia de la educación brindada demostrando de esta manera que el docente está altamente comprometido con la institución mostrando un grado de lealtad y el deber de cumplir con sus obligaciones dentro de la organización.

Mencionando a la tercera hipótesis específica, podemos ver resultados hallados en la tabla 6 en donde nos dice que hay un vínculo significativo entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en universidades de Lima Metropolitana, 2024. Se observa un coeficiente de correlación de Tau b de Kendall = 0.199. Este valor indicó una correlación significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad, además por un valor de $p = 0,044$, en donde se observa que es inferior a 0,05.

Esto se relaciona con lo que nos dice, Durand (2022) su finalidad fue saber si existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso del personal directivo. Concluyo que existe una relación directa entre las dos variables y las organizaciones deberían poner más énfasis en conocer la importancia de la cultura y los esfuerzos institucionales para mejorar el servicio a la nación que propuso. Así mismo Fernández (2021), nos dice que el compromiso de los docentes en la educación puede definirse como la motivación intrínseca del docente para invertir energía y tiempo en una institución educativa. Muy aparte, este enfoque educativo está motivado por el querer

ayudar a los estudiantes a lograr una alta calidad en el aprendizaje eficaz, lo que podemos observar en nuestra mejora continua. De este modo lo relacionamos con este resultado ya que hay una correlación significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso de continuidad esto nos hace conocer que tan comprometido están los docentes con la institución y buscar fortalecer alianzas estratégicas para el mejoramiento del trabajo pedagógico y fortalecer el compromiso y la habilidad de adaptación en un contexto educativo con cambios diversos.

La validez de esta investigación se basa en los resultados y tiene como objetivo ayudar a los administradores educativos a implementar estilos de cultura organizacional estratégica y desarrollar procedimientos de gestión que optimicen el compromiso de los docentes en sus instituciones educativas. Así forman un diagnóstico que actúa como una herramienta de evaluación para medir aún más el nivel organizacional, mejorando así la promoción del compromiso de los docentes.

En resumen, este estudio demostró que la cultura organizacional y el compromiso con la educación son muy importantes. La principal fortaleza se caracteriza por un enfoque altamente objetivo del análisis de datos, que respalda la solidez científica de la investigación. Además, estos resultados confirmaron investigaciones previas y proporcionaron información importante sobre los niveles percibidos de ambas variables en las universidades antes mencionadas. Como resultado, este estudio aclaró las perspectivas de los educadores sobre la relación entre la cultura organizacional y el compromiso docente. Estos resultados dan inicio a futuras mejoras educativas tratando de fomentar una formación inicial y continua en el desarrollo de actividades educativas que fomenten el compromiso. Sobre todo, se debe tener en cuenta la experiencia de los docentes en las áreas curriculares y así buscar en que área se desenvuelven.

V. CONCLUSIONES

Primera, según los resultados de la investigación, hay una correlación entre la CO y el CD, donde el valor de p es menor a 0,05, y el coeficiente de correlación, Tau B de Kendall 0,254, rechazando la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Cumpliéndose así con el objetivo general del estudio.

Segunda, en el primer objetivo específico se confirma que no se encuentra una correlación entre la variable CO y la dimensión compromiso afectivo donde el valor de p es mayor a 0,05, esto significa que se acepta la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente de correlación, Tau b de Kendall = 0,162, señala que no hay una relación significativa.

Tercera, respecto al segundo objetivo específico se concluyó en que hay una relación entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo, siendo el valor de p menor a 0.05 con un coeficiente de correlación de Tau b de Kendall =0,234 que conduce al rechazo de la hipótesis nula y respalda la hipótesis alterna.

Cuarta, como ultimo objetivo específico, se concluyó que hay relación entre la variable CO y la dimensión compromiso de continuidad. Esto quiere decir que el valor de significancia es menor que 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Así mismo, el Tau b de Kendall = 0,199 indica una relación significativa.

VI. RECOMENDACIONES

Es importante que los colaboradores se identifiquen y se involucren con la institución esto lograra que se cumplan con los objetivos mutuos y llegar a que los docentes se comprometan a desarrollar una cultura atravez de una serie de valores y normas que conduzcan al desarrollo social esto en base a (Griffin et al. 2020).

Las personas responsables de la institución tienen que realizar acciones, logrando que los docentes tengan un buen compromiso y llegando al desarrollo organizacional. Con el fin de que los docentes participen en trabajos de integración para fortalecer el compromiso mejorando el objetivo en la calidad educativa.

Los directivos deben desarrollar una cultura organizacional apropiada estratégicamente esto será importante para lograr los objetivos organizacionales llegando a ser una institución exitosa en los campos de la enseñanza, la gestión y la organización.

La directora de escuela realizara talleres para poner más énfasis en la profesionalización docente. Esto se debe a que se determina a que el docente se comprometa con la institución, tomando en cuenta todos los recursos y sacrificios de inversión realizados como educador. Los empleados tienen que respetar el entorno en el cual se desempeñan al valorar ser parte de la institución se mantiene una tranquilidad que ellos mismos a lo largo de su desempeño la obtienen.

La parte administrativa de la institución puede promover mayores niveles de desempeño y obtener mejores resultados para sus instituciones promocionando la participación en debates motivacionales y fomentando la fidelización de los docentes. Esto puede aumentar una disposición a hacer cosas y hacer sacrificios.

REFERENCIAS

- Alava, M. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Arias, J. L. (2020). *Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas, Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL*. <https://bit.ly/3LgrOgj>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (1ra. Edición). Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://n9.cl/3kqja>
- Argentinos por la educación. (abril de 2020). *Covid-19: ¿Qué hicieron los países para continuar con la educación a distancia? Soluciones educativas*: <http://www.saece.com.ar/relec/revistas/17/doc2.pdf>
- Ávila, H. F., González, M. M., y Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿ métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y educación*, 11(3),62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>
- Barrientos, B; B; Briceño, T; Suarez, A; Valdez, M. (2021) *Cultura organizacional inclusiva en instituciones de educación superior chilenas. Revista Venezolana de gerencia*. 26(96)1058-1075 <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.5>
- Bustamante, A. (2023). *Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes en un centro de idiomas en pandemia. Lima-2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13719>
- Calizaya LópezJ. M., Morales PalaoB., Pinto PomaredaH. L., y Bellido Medinar. S. (2020). *Análisis del compromiso laboral en trabajadores de Gobiernos Locales de la ciudad de Arequipa, Perú*. Universidad Ciencia y Tecnología, 24(106), 13-19. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Chávez, M. (2023). *Cultura organizacional y desempeño docente*. vol.6 no.12 Santa Ana de Coro dic. 2023. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-02822023000200198
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ta. ed.). Bogota: Mc Graw Hill.

- Duche, A., Gutiérrez, O. & Paredes, F. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*. *Conrado*, 15(70), 15-24. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Durand De La O, O. (2022). *Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Satipo, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo <https://bit.ly/3wAodTP>
- Fernández, A. (2021). *Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69741>
- Ficarra, L., Rubino, M., & Morote, E.-S. (2020). *Does Organizational Culture Affect Employee Happiness? Nueva York: N/A*. <https://bit.ly/3ynEqNB>
- Flores, F., Corimayhua, O., Asencios, L., Campos, J., y Leyva, A. (2023). *Compromiso institucional y la práctica reflexiva en docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2023*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 254-272. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6181
- Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones* (13va. ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Karuppanan, G., & Jalani, S. (2021). *The Relationship between Teacher Commitment and Effective Teaching Practices in Rural Primary School in 58 Ranau, Malaysia*. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(6), 32-38. <http://dx.doi.org/10.24018/ejsocial.2021.1.6.160>
- Kerdpitak, C., & Boonrattanakittibhumi, C. (2020). Effect of strategic orientation and organizational culture on firm's performance. Role of organizational commitments. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(1), 70-82.
- López, C. (2023). *Habilidades directivas y compromiso docente en instituciones educativas rurales, UGEL Calca. Cusco, 2022*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107861>
- Luyo, L (2023). *Cultura organizacional y compromiso docente de una institución pública, UGEL 08, Cañete, 2023*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo).

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129751/Luyo_SIO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*
- Ministerio de Educación (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes en servicio y formadores de docentes*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>
- Ministerio de Educación. (2021a). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00044-A*
<https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2020/09/MINEDUCMINEDUC-2020-00044-%20A.pdf>
- Miranda, P. (2021). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas Ramón Copaja y coronel Gregorio Albarracín de la provincia de Tarata, año 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4298>
- Musallam, S. R., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). *Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia*. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-20170155>
- Nolazco, F., Menacho, J., Maita, D., Luque, N. (2022). *Educación superior universitaria en el Perú: Referentes contextuales*.
<https://doi.org/10.38202/politicaygestioneducativa2>
- Pacora, A. A. A., Hernández, L. G. J., y Meza, R. H. (2021). *Diseño y validez de contenido de una rúbrica analítica socioformativa para evaluar competencias investigativas en posgrado*. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 62-82.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/632>
- Petrilli, P. y Luna, J. (2020). *Climate crisis and organizational culture: Two challenges for socioformation and sustainable social development*. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(24), 12-25.
<https://doi.org/10.46652/rgn.v5i24.648>

- Piedra, J. y Manqueros, J. (2021). *El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. un abordaje didáctico.*, 81. <http://upd.edu.mx/Piloto/PDF/Libros/Nodales.pdf#page=82>
- Pilco, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación*. (1ra Edición) Editorial: Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/>
- Puentes, T. (2021) *¿Qué es el compromiso laboral? Definición, beneficios y consejos para incentivarlo*. <https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/compromiso-laboral/>
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. Revista Ciencia América, Vol. 9. N°3, pp.1-5. <https://n9.cl/cj0bt>
- Reynosa Navarro, E., Serrano Polo, E., Ortega-Parra, A., Navarro Silva, O., Cruz-Montero, J., y Salazar Montoya, E. (2019). *Estrategias didácticas para investigación científica: relevancia en la formación de investigadores. Universidad y Sociedad, Vol. 12. N°1, pp. 259-266*. <https://bit.ly/3QROo0c>
- Rivero, Q. y Ramos, P. (2023). *Cultura organizacional y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Asunción- Huancavelica*. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/5679>
- Salas (2023) *importancia de los objetivos de desarrollo sostenible en la educación básica*. <https://obepe.org/ods/la-importancia-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-en-la-educacion>
- Savater, F. (2021). *Los caminos para la libertad. Ética y educación*. (1ra. Edición). Fondo de Cultura Económica. <https://n9.cl/tuyxb>
- Schrepp, M. (2020). *On the Usage of Cronbach's Alpha to Measure Reliability of UX Scales*. *Journal of Usability Studies*, Vol. 15. N°4, pp. 247–258. <https://bit.ly/3KnTcYG>
- Serinkan, C. y Kiziloglu, M. (2021). *The Relationship between Organisational Culture and Job Satisfaction in Higher Education Institutions: The Bishkek Case*. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(2), 168–179. <https://doi.org/10.33111/PPso.15319>

- Serrano, E., Gonzales, R., Ovalles, L, y Ruiz, C. (2020). *Cultura organizacional en el proceso de gestión de la calidad educativa*. Revista espacios. Vol. 41 N. 44. DOI: 10.48082/espacios-a20v41n44p30
- Siddique, M., Siddique, A., & Khan, E. (2023). *Academic Optimism and Teachers' Commitment: An Associational Study of Pakistani Teachers*. *Journal of Educational Research & Social Science Review (JERSSR)*, 3(1), 178-188. <https://acortar.link/olvk3Y>
- UNESCO (2022). *Transformemos la educación para un futuro con más esperanza: UNESCO*. <https://mexico.un.org/es/169880-en-2022>
- UNESCO (2020). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Educación para el desarrollo sostenible*. Hoja de ruta.
- UNICEF. (2021). *Compromiso con la formación docente: Más oportunidades de desarrollo profesional continuo para docentes en la región. Unicef para cada Infancia*. <https://acortar.link/9xXimi>
- Unión de Responsabilidad Social Universitaria de Latinoamérica- Ursula (2020). *Responsabilidad Social Universitaria: El Modelo URSULA, estrategias, herramientas, indicadores*. https://www.academia.edu/41449820/Responsabilidad_Social_Universitaria_El_Modelo_URSULA_estrategias_herramientas_indicadores
- Valencia, J. (2021). *Rediseño del plan estratégico, cultura organizacional y componentes de retribución para generar compromiso en el entorno laboral de Rapientrega S.A.* (Tesis Doctoral Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación). <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16123/1/T-UCSG-PRE-FILCPO312.pdf>
- Villarreal Solís, F., Gómez Romero, J., y Rojero Jiménez, R. (2023). *La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, en una empresa metal mecánica de Durango, México*. *Administración Y Organizaciones*, 26(51). <https://doi.org/10.24275/UXID7771>
- Vizcaíno Zúñiga, P., Cedeño Cedeño, R. y Maldonado Palacios. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

- Werang, B., Marlina, S., Radja, S., & Gede, A. (2021). *Indonesian teachers' emotional exhaustion and commitment to teaching: A correlational study*. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 522-531.
<http://dx.doi.org/10.18844/cjes.v16i2.5631>
- Yaguana, J. A. M., Machuca, M. E. M., & Vincés, F. V. V. (2023). Processing and representation of data from Likert-type scales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 736-747.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6905/10504>
- Ye, Y., Chen, B., & Wang, P. (2023). *Enhancing Teacher's Commitment Through Different Administrative Supports at Primary Schools in Northern Jiangsu Province, China*. *Business and Advanced Technology Management*, 10(2), 1-16. <https://doi.org/10.14456/abacodijournal.2023.1>
- Yusuf, F. (2020). *The effect of organizational culture on lecturers' organizational commitment in private universities in indonesia*. *International Journal of Higher Education*. Vol. 9. N. 2, pp. 16–24.
<https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p16>
- Zahra, P. F., Kee, D. M. H., Aqilah, N., Ng, X. Y., Lin, J. Y., Vashishth, K., . . . Quttainah, M. A. (2020). How does Organizational Culture Affect Proton's Employee Performance? *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 45-57

ANEXOS

ANEXO 1. TABLA DE MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE PARA CULTURA ORGANIZACIONAL

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Cultura organizacional	Chiavenato (2020) indicó que: “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización” (p. 157).	Para esta variable fue constituida mediante cuatro dimensiones: normas, valores, actitudes y expectativas donde la variable fue medida a través de la escala de Likert, con un instrumento que utilizo, 18 preguntas.	- Normas	<ul style="list-style-type: none"> - Órdenes directas - Uniformizar acciones 	Ordinal de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			- Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Creencias básicas - Guías conductuales 	
			- Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición - Relaciones interpersonales 	
			- Expectativa	<ul style="list-style-type: none"> - Metas - Reconocimientos 	

TABLA DE MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE PARA COMPROMISO DOCENTE

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso docente	Griffin et al. (2020). Definió esta variable como cuanto es que los empleados se identifican con la organización, lo que les hace querer asumir un compromiso a largo plazo, quiere decir que esto se puede lograr involucrando a las personas.	Para esta variable fue constituida mediante tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad la cual fue medida a través de la escala de Likert, con un instrumento que utilizo, 12 preguntas.	- Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la organización. - Involucramiento con la organización. 	Ordinal de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			- Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido de obligación. - Compromiso con la organización. 	
			- Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción de alternativas. - Inversión de la organización. 	

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Cuestionario 1 – Cultura organizacional

Un cordial saludo, agradeciendo su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, con el cual pretendo obtener información sobre la cultura organizacional de la universidad en la que labora. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una “X” la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

- O Si
O No

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Enunciado	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Normas					
1. Las obligaciones de los docentes están diseñadas en base a las normas institucionales.					
2. En los momentos de las reuniones, los docentes respetan el horario de inicio y termino.					
3. Los docentes cumplen con las fechas de entrega de las actas.					
4. Los docentes promueven las normas de convivencia entre ellos.					
5. Los docentes contribuyen a crear un ambiente armónico en la institución.					

Enunciado	1	2	3	4	5
6. Los docentes cumplen con las normas de la Institución.					
Dimensión 2: Valores					
7. La institución realiza actividades para celebrar las fechas especiales y cívicas.					
8. Los docentes se identifican con la misión, visión y valores de la institución.					
9. Los docentes practican el código de ética para guiar su comportamiento de manera apropiada.					
10. Los docentes se identifican con la institución contribuyendo con sus propios valores.					
11. Los docentes opinan y son tolerantes en las reuniones convocadas en la institución.					
12. Los docentes participan activamente en las actividades programadas por la institución.					
Dimensión 3: Actitudes					
13. Los docentes participan de las actividades con profesionalismo y compromiso.					
14. Los docentes toman las dificultades con mucha responsabilidad y buscan una solución.					
15. Les resulta fácil a los docentes lograr el consenso, aún en temas difíciles.					
16. Los directivos fomentan el trabajo en equipo dentro de la institución.					
17. Los docentes tienen una buena comunicación entre ellos.					
18. Los docentes tienen una buena comunicación entre las áreas de la institución.					

Enunciado	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Expectativa					
19. Los docentes sienten que las metas son importantes para el logro de los objetivos de la institución.					
20. Las metas responden a los objetivos personales de los docentes.					
21. Los docentes sienten que tienen posibilidades de crecimiento profesional en la institución.					
22. En la institución se realizan evaluaciones de desempeño a los docentes.					
23. En la institución se realizan reconocimientos a los docentes por la labor ejercida.					
24. Los docentes cumplen con los estándares de calidad.					

Ficha técnica del cuestionario 1 – Cultura organizacional

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de cultura organizacional
Autor (a):	Lidia Angelica Perez Ynfantes
Objetivo:	Evaluar el nivel de cultura organizacional
Administración:	Individual o colectiva
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docentes universitarios
Dimensiones:	D1: Normas D2: Valores D3: Actitudes D4: Expectativa
Confiabilidad:	0.918
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (21 - 49)

	Moderado (50 - 78) Bajo (79 - 105)
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	12 minutos



Cuestionario 2 – Compromiso docente

Un cordial saludo, agradeciendo su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, con el cual pretendo obtener información sobre la cultura organizacional de la universidad en la que labora. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una “X” la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

- O Si
O No

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Enunciado	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso afectivo					
1. Los docentes se sienten emocionalmente vinculados con la institución en la que laboran.					
2. La institución involucra a los docentes en los eventos corporativos, identificándolo como parte de la familia.					
3. Los docentes se sienten muy contento trabajando en la institución.					

Enunciado	1	2	3	4	5
4. Los docentes sienten los problemas de la institución como propios.					
5. Los docentes tienen un sentimiento de pertenencia hacia la universidad que labora.					
6. Los docentes consideran las metas de la institución como propias.					
Dimensión 2: Compromiso normativo					
7. Los docentes sienten alguna obligación de permanecer en esta institución.					
8. La labor de los docentes en la institución fortalece sus principios éticos profesionales.					
9. Los docentes se sienten obligados a participar en eventos corporativos institucionales.					
10. Los docentes creen que el sistema que maneja la universidad lo compromete a realizar una buena labor pedagógica.					
11. La institución brinda capacitaciones a los docentes para ayudar a promover el compromiso con la organización.					
12. Los docentes se sienten comprometidos con el equipo de trabajo y con la institución.					
Dimensión 3: Compromiso de continuidad					
13. Los docentes sienten que solo pueden renunciar por una alta demanda de trabajo.					
14. Los docentes sienten que la institución ha contribuido en su crecimiento profesional y laboral.					
15. Los docentes sienten que perderían los beneficios que tienen si cambiaran de trabajo.					

Enunciado	1	2	3	4	5
16. Los docentes sienten que pertenecer a la institución les brinda seguridad y estabilidad laboral.					

Ficha técnica del cuestionario 2 – Compromiso docente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso docente
Autor (a):	Lidia Angelica Perez Ynfantes
Objetivo:	Evaluar el nivel de compromiso docente
Administración:	Individual o colectiva
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docentes universitarios
Dimensiones:	D1: Compromiso afectivo D2: Compromiso normativo D3: Compromiso de continuidad
Confiabilidad:	0.806
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (21 - 49) Moderado (50 - 78) Bajo (79 - 105)
Cantidad de ítems:	16 ítems
Tiempo de aplicación:	12 minutos

ANEXO 3. EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO EXPERTO 1:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Cultura organizacional y compromiso docente en universidades de Lima metropolitana, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Chiavenato (2020) indicó que: “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización” (p. 157).

Para esta variable plantea cuatro dimensiones:

La primera dimensión Normas: parámetros de conducta determinadas en una institución; por lo que guían y orientan el comportamiento de los trabajadores.

La segunda dimensión Valores: se determinan mediante la herencia genética y su relación con el medio que los rodea.

La tercera dimensión Actitudes; tendencia de respuesta de manera positiva o negativamente hacia diferentes situaciones.

La cuarta dimensión Expectativas: es el anhelo sobre ciertas metas establecidas de forma personal o empresarial.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL.

Definición de la variable: Chiavenato (2020) indicó que: “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización” (p. 157).

Dimensiones Indicadores

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Normas	Ordenes directivas	Las obligaciones de los docentes están diseñadas en base a las normas institucionales.	1	1	1	1	
		En los momentos de las reuniones, los docentes respetan el horario de inicio y termino.	1	1	1	1	
		Los docentes cumplen con las fechas de entrega de las actas.	1	1	1	1	
		Los docentes promueven las normas de convivencia entre ellos.	1	1	1	1	
		Los docentes contribuyen a crear un ambiente armónico en la institución.	1	1	1	1	

	Uniformizar acciones	Los docentes cumplen con las normas de la Institución.	1	1	1	1	
	Creencias	La institución realiza actividades para celebrar las fechas especiales y cívicas.	1	1	1	1	
		Los docentes se identifican con la misión, visión y valores de la institución.	1	1	1	1	

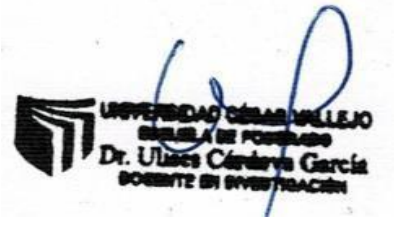
Dimensión 2 Valores	básicas	Los docentes practican el código de ética para guiar su comportamiento de manera apropiada.	1	1	1	1	
	Guías conductuales	Los docentes se identifican con la institución contribuyendo con sus propios valores.	1	1	1	1	
		Los docentes opinan y son tolerantes en las reuniones convocadas en la institución.	1	1	1	1	
		Los docentes participan activamente en las actividades programadas por la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 3 Actitudes	Predisposición	Los docentes participan de las actividades con profesionalismo y compromiso.	1	1	1	1	
		Los docentes toman las dificultades con mucha responsabilidad y buscan soluciones.	1	1	1	1	
		Les resulta fácil a los docentes lograr el consenso, aún en temas difíciles.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Los directivos fomentan el trabajo en equipo dentro de la institución.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen una buena comunicación entre las áreas.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen una buena comunicación entre las áreas de la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 4 Expectativa	Metas	Los docentes sienten que las metas son importantes para el logro de los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		Las metas responden a los objetivos personales de los docentes.	1	1	1	1	
		Los docentes sienten que tienen posibilidades de crecimiento profesional en la institución.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	En la institución se realizan evaluaciones de desempeño a los docentes.	1	1	1	1	
		En la institución se realizan reconocimientos a los docentes por la labor ejercida.	1	1	1	1	

	Los docentes cumplen con los estándares de calidad.	1	1	1	1	
--	---	---	---	---	---	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE
EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable Cultura organizacional y sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Dr. Ulises Córdova García
Documento de identidad	06658910
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César vallejo
Cargo	Docente de investigación
Número telefónico	996969772
Firma	 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO Dr. Ulises Córdova García DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
Fecha	23 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE

COMPROMISO DOCENTE

Definición de la variable: Griffin et al. (2020) Definió esta variable como el grado en que los empleados se identifican con la organización, lo que les hace querer asumir un compromiso a largo plazo, quiere decir que esto se puede lograr involucrando a las personas.

Para esta variable plantea tres dimensiones:

La primera dimensión Compromiso afectivo: Cuando el personal se siente identificado con la institución y sus metas.

Esto nos quiere decir que es un conjunto de reacciones e interpretaciones que ocurren de manera espontánea y esto conduce hacia la motivación para ser voluntario hacia los objetivos de una organización.

La segunda dimensión Compromiso de continuidad: El factor humano tiene temor a perder todo lo logrado en la empresa de su permanencia. El punto de partida es considerar las fortalezas y debilidades que ofrece la organización desde una perspectiva de desarrollo económico y profesional, basada en una relación más racional. A diferencia de la dimensión anterior, este componente se focaliza en el entorno físico, dependiendo de las políticas de incentivos y compensaciones que maneje la institución.

La tercera dimensión Compromiso normativo: El trabajador por principios éticos decide seguir en la organización que le brinda apoyo. Desde esta perspectiva, los docentes exhiben un alto nivel de compromiso con la organización, lo que a su vez crea un deseo de permanecer en la organización y en la organización, lo que a su vez genera lealtad. Aspectos actitudinales que contribuyen directamente a la perseverancia de los empleados.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Definición de la variable: Griffin et al. (2020) Definió esta variable como el grado en que los empleados se identifican con la organización, lo que les hace querer asumir un compromiso a largo plazo, quiere decir que esto se puede lograr involucrando a las personas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Compromiso afectivo	Identificación con la organización	Los docentes se sienten emocionalmente vinculados con la institución en la que laboran.	1	1	1	1	
		La institución involucra a los docentes en los eventos corporativos, identificándolo como parte de la familia.	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten muy contento trabajando en la institución.	1	1	1	1	

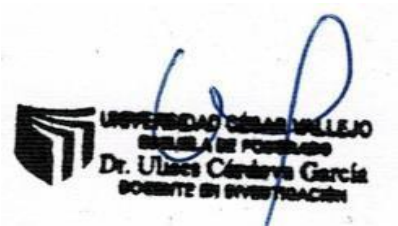
	Involucramiento con la organización	Los docentes sienten los problemas de la institución como propios.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen un sentimiento de pertenencia hacia la universidad que labora.	1	1	1	1	

		Los docentes consideran las metas de la institución como propias.	1	1	1	1	
Dimensión 2 Compromiso normativo	Sentido de obligación	Los docentes sienten alguna obligación de permanecer en esta institución.	1	1	1	1	
		La labor de los docentes en la institución fortalece sus principios éticos profesionales.	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten obligados a participar en eventos corporativos institucionales.	1	1	1	1	
	Compromiso con la organización	Los docentes creen que el sistema que maneja la universidad lo comprometedo a realizar una buena labor pedagógica.	1	1	1	1	
		La institución brinda capacitaciones a los docentes para ayudar a promover el compromiso con la organización.	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten comprometidos con el equipo de trabajo y con la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 3 Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas	Los docentes sienten que solo pueden renunciar por una alta demanda de trabajo.	1	1	1	1	
		Los docentes sienten que la institución ha contribuido en su crecimiento profesional y laboral.	1	1	1	1	
	Inversión de la organización	Los docentes sienten que perderían los beneficios que tienen si cambiaran de trabajo.	1	1	1	1	

	Los docentes sienten que pertenecer a la institución les brinda seguridad y estabilidad laboral.	1	1	1	1	
--	--	---	---	---	---	--



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Cultura organizacional y sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Dr. Ulises Córdova García
Documento de identidad	06658910
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César vallejo
Cargo	Docente de investigación
Número telefónico	996969772
Firma	
Fecha	23 de mayo del 2024

JUICIO EXPERTO 2:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Chiavenato (2020) indicó que: “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización” (p. 157).

Para esta variable plantea cuatro dimensiones:

La primera dimensión Normas: parámetros de conducta determinadas en una institución; por lo que guían y orientan el comportamiento de los trabajadores.

La segunda dimensión Valores: se determinan mediante la herencia genética y su relación con el medio que los rodea.

La tercera dimensión Actitudes; tendencia de respuesta de manera positiva o negativamente hacia diferentes situaciones.

La cuarta dimensión Expectativas: es el anhelo sobre ciertas metas establecidas de forma personal o empresarial.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL.

Definición de la variable: Chiavenato (2020) indicó que: “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización” (p. 157).

Dimensiones Indicadores

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Normas	Ordenes directivas	Las obligaciones de los docentes están diseñadas en base a las normas institucionales.	1	1	1	1	
		En los momentos de las reuniones, los docentes respetan el horario de inicio y termino.	1	1	1	1	
		Los docentes cumplen con las fechas de entrega de las actas.	1	1	1	1	
		Los docentes promueven las normas de convivencia entre ellos.	1	1	1	1	
		Los docentes contribuyen a crear un ambiente armónico en la institución.	1	1	1	1	

	Uniformizar acciones	Los docentes cumplen con las normas de la Institución.	1	1	1	1	
	Creencias	La institución realiza actividades para celebrar las fechas especiales y cívicas.	1	1	1	1	
		Los docentes se identifican con la misión, visión y valores de la institución.	1	1	1	1	

Dimensión 2 Valores	básicas	Los docentes practican el código de ética para guiar su comportamiento de manera apropiada.	1	1	1	1	
	Guías conductuales	Los docentes se identifican con la institución contribuyendo con sus propios valores.	1	1	1	1	
		Los docentes opinan y son tolerantes en las reuniones convocadas en la institución.	1	1	1	1	
		Los docentes participan activamente en las actividades programadas por la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 3 Actitudes	Predisposición	Los docentes participan de las actividades con profesionalismo y compromiso.	1	1	1	1	
		Los docentes toman las dificultades con mucha responsabilidad y buscan soluciones.	1	1	1	1	
		Les resulta fácil a los docentes lograr el consenso, aún en temas difíciles.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Los directivos fomentan el trabajo en equipo dentro de la institución.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen una buena comunicación entre ellos.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen una buena comunicación entre las áreas de la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 4 Expectativa	Metas	Los docentes sienten que las metas son importantes para el logro de los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		Las metas responden a los objetivos personales de los docentes.	1	1	1	1	
		Los docentes sienten que tienen posibilidades de crecimiento profesional en la institución.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	En la institución se realizan evaluaciones de desempeño a los docentes.	1	1	1	1	
		En la institución se realizan reconocimientos a los docentes por la labor ejercida.	1	1	1	1	

	Los docentes cumplen con los estándares de calidad.	1	1	1	1	
--	---	---	---	---	---	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuestionario de Cultura Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable Cultura Organizacional
Nombres y apellidos del experto	Petty Trujillo Medrano
Documento de identidad	07979177
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad "César Vallejo"
Cargo	Docente
Número telefónico	963654366
Firma	
Fecha	xx de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Definición de la variable: Griffin et al. (2020) Definió esta variable como el grado en que los empleados se identifican con la organización, lo que les hace querer asumir un compromiso a largo plazo, quiere decir que esto se puede lograr involucrando a las personas.

Para esta variable plantea tres dimensiones:

La primera dimensión Compromiso afectivo: Cuando el personal se siente identificado con la institución y sus metas.

Esto nos quiere decir que es un conjunto de reacciones e interpretaciones que ocurren de manera espontánea y esto conduce hacia la motivación para ser voluntario hacia los objetivos de una organización.

La segunda dimensión Compromiso de continuidad: El factor humano tiene temor a perder todo lo logrado en la empresa de su permanencia. El punto de partida es considerar las fortalezas y debilidades que ofrece la organización desde una perspectiva de desarrollo económico y profesional, basada en una relación más racional. A diferencia de la dimensión anterior, este componente se focaliza en el entorno físico, dependiendo de las políticas de incentivos y compensaciones que maneje la institución.

La tercera dimensión Compromiso normativo: El trabajador por principios éticos decide seguir en la organización que le brinda apoyo. Desde esta perspectiva, los docentes exhiben un alto nivel de compromiso con la organización, lo que a su vez crea un deseo de permanecer en la organización y en la organización, lo que a su vez genera lealtad. Aspectos actitudinales que contribuyen directamente a la perseverancia de los emplead



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Definición de la variable: Griffin et al. (2020) Definió esta variable como el grado en que los empleados se identifican con la organización, lo que les hace querer asumir un compromiso a largo plazo, quiere decir que esto se puede lograr involucrando a las personas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Compromiso afectivo	Identificación con la organización	Los docentes se sienten emocionalmente vinculados con la institución en la que laboran.	1	1	1	1	
		La institución involucra a los docentes en los eventos corporativos, identificándolo como parte de la familia.	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten muy contento trabajando en la institución.	1	1	1	1	
		Los docentes sienten los problemas de la institución como propios.	1	1	1	1	

	Involucramiento con la organización	Los docentes tienen un sentimiento de pertenencia hacia la universidad que labora.	1	1	1	1	
--	-------------------------------------	--	---	---	---	---	--

		Los docentes consideran las metas de la institución como propias.	1	1	1	1	
Dimensión 2 Compromiso normativo	Sentido de obligación	Los docentes sienten alguna obligación de permanecer en esta institución.	1	1	1	1	
		La labor de los docentes en la institución fortalece sus principios éticos profesionales.	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten obligados a participar en eventos corporativos institucionales.	1	1	1	1	
	Compromiso con la organización	Los docentes creen que el sistema que maneja la universidad lo comprometido a realizar una buena labor pedagógica.	1	1	1	1	
		La institución brinda capacitaciones a los docentes para ayudar a promover el compromiso con la organización.	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten comprometidos con el equipo de trabajo y con la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 3 Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas	Los docentes sienten que solo pueden renunciar por una alta demanda de trabajo.	1	1	1	1	
		Los docentes sienten que la institución ha contribuido en su crecimiento profesional y laboral.	1	1	1	1	
	Inversión de la organización	Los docentes sienten que perderían los beneficios que tienen si cambiarían de trabajo.	1	1	1	1	

	Los docentes sienten que pertenecer a la institución les brinda seguridad y estabilidad laboral.	1	1	1	1	
--	--	---	---	---	---	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso Docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Compromiso docente
Nombres y apellidos del experto	Betty Trujillo Medina
Documento de identidad	07979177
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad "César Vallejo"
Cargo	Docente
Número telefónico	963659366
Firma	
Fecha	xx de mayo del 2024

JUICIO EXPERTO 3:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Chiavenato (2020) indicó que: “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización” (p. 157).

Para esta variable plantea cuatro dimensiones:

La primera dimensión Normas: parámetros de conducta determinadas en una institución; por lo que guían y orientan el comportamiento de los trabajadores.

La segunda dimensión Valores: se determinan mediante la herencia genética y su relación con el medio que los rodea.

La tercera dimensión Actitudes; tendencia de respuesta de manera positiva o negativamente hacia diferentes situaciones.

La cuarta dimensión Expectativas: es el anhelo sobre ciertas metas establecidas de forma personal o empresarial.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL.

Definición de la variable: Chiavenato (2020) indicó que: “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización” (p. 157).

Dimensiones Indicadores

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Normas	Ordenes directivas	Las obligaciones de los docentes están diseñadas en base a las normas institucionales.	1	1	1	1	
		En los momentos de las reuniones, los docentes respetan el horario de inicio y termino.	1	1	1	1	
		Los docentes cumplen con las fechas de entrega de las actas.	1	1	1	1	
		Los docentes promueven las normas de convivencia entre ellos.	1	1	1	1	
		Los docentes contribuyen a crear un ambiente armónico en la institución.	1	1	1	1	


	Uniformizar acciones	Los docentes cumplen con las normas de la Institución.	1	1	1	1	
	Creencias	La institución realiza actividades para celebrar las fechas especiales y cívicas.	1	1	1	1	
		Los docentes se identifican con la misión, visión y valores de la institución.	1	1	1	1	

Dimensión 2 Valores	Básicas	Los docentes practican el código de ética para guiar su comportamiento de manera apropiada.	1	1	1	1	
	Guías conductuales	Los docentes se identifican con la institución contribuyendo con sus propios valores.	1	1	1	1	
		Los docentes opinan y son tolerantes en las reuniones convocadas en la institución.	1	1	1	1	
		Los docentes participan activamente en las actividades programadas por la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 3 Actitudes	Predisposición	Los docentes participan de las actividades con profesionalismo y compromiso.	1	1	1	1	
		Los docentes toman las dificultades con mucha responsabilidad y buscan soluciones.	1	1	1	1	
		Les resulta fácil a los docentes lograr el consenso, aún en temas difíciles.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	Los directivos fomentan el trabajo en equipo dentro de la institución.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen una buena comunicación entre ellos.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen una buena comunicación entre las áreas de la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 4 Expectativa	Metas	Los docentes sienten que las metas son importantes para el logro de los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		Las metas responden a los objetivos personales de los docentes.	1	1	1	1	
		Los docentes sienten que tienen posibilidades de crecimiento profesional en la institución.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	En la institución se realizan evaluaciones de desempeño a los docentes.	1	1	1	1	
		En la institución se realizan reconocimientos a los docentes por la labor ejercida.	1	1	1	1	

	Los docentes cumplen con los estándares de calidad.	1	1	1	1	
--	---	---	---	---	---	--



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	CONOCER LA PERCEPCIÓN SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
Nombres y apellidos del experto	VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES
Documento de identidad	10743897
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	DR. EN EDUCACION –INVESTIGADOR RENACYT
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	COORDINADOR NACIONAL DE PROGRAMA
Número telefónico	99368302
Firma	
Fecha	22 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE

COMPROMISO DOCENTE

Definición de la variable: Griffin et al. (2020) Definió esta variable como el grado en que los empleados se identifican con la organización, lo que les hace querer asumir un compromiso a largo plazo, quiere decir que esto se puede lograr involucrando a las personas.

Para esta variable plantea tres dimensiones:

La primera dimensión Compromiso afectivo: Cuando el personal se siente identificado con la institución y sus metas.

Esto nos quiere decir que es un conjunto de reacciones e interpretaciones que ocurren de manera espontánea y esto conduce hacia la motivación para ser voluntario hacia los objetivos de una organización.

La segunda dimensión Compromiso de continuidad: El factor humano tiene temor a perder todo lo logrado en la empresa de su permanencia. El punto de partida es considerar las fortalezas y debilidades que ofrece la organización desde una perspectiva de desarrollo económico y profesional, basada en una relación más racional. A diferencia de la dimensión anterior, este componente se focaliza en el entorno físico, dependiendo de las políticas de incentivos y compensaciones que maneje la institución.

La tercera dimensión Compromiso normativo: El trabajador por principios éticos decide seguir en la organización que le brinda apoyo. Desde esta perspectiva, los docentes exhiben un alto nivel de compromiso con la organización, lo que a su vez crea un deseo de permanecer en la organización y en la organización, lo que a su vez genera lealtad. Aspectos actitudinales que contribuyen directamente a la perseverancia de los empleados.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Definición de la variable: Griffin et al. (2020) Definió esta variable como el grado en que los empleados se identifican con la organización, lo que les hace querer asumir un compromiso a largo plazo, quiere decir que esto se puede lograr involucrando a las personas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Compromiso afectivo	Identificación con la organización	Los docentes se sienten emocionalmente vinculados con la institución en la que laboran.	1	1	1	1	
		La institución involucra a los docentes en los eventos corporativos, identificándolo como parte de la familia.	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten muy contento trabajando en la institución.	1	1	1	1	
		Los docentes sienten los problemas de la institución como propios.	1	1	1	1	


	Involucramiento con la organización	Los docentes tienen un sentimiento de pertenencia hacia la universidad que labora.	1	1	1	1	
--	-------------------------------------	--	---	---	---	---	--

		Los docentes consideran las metas de la institución como propias.	1	1	1	1	
Dimensión 2 Compromiso normativo	Sentido de obligación	Los docentes sienten alguna obligación de permanecer en esta institución.	1	1	1	1	
		La labor de los docentes en la institución fortalece sus principios éticos profesionales.	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten obligados a participar en eventos corporativos institucionales.	1	1	1	1	
	Compromiso con la organización	Los docentes creen que el sistema que maneja la universidad lo comprometido a realizar una buena labor pedagógica.	1	1	1	1	
		La institución brinda capacitaciones a los docentes para ayudar a promover el compromiso con la organización.	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten comprometidos con el equipo de trabajo y con la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 3 Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas	Los docentes sienten que solo pueden renunciar por una alta demanda de trabajo.	1	1	1	1	
		Los docentes sienten que la institución ha contribuido en su crecimiento profesional y laboral.	1	1	1	1	
	Inversión de la organización	Los docentes sienten que perderían los beneficios que tienen si cambiarían de trabajo.	1	1	1	1	

	Los docentes sienten que pertenecer a la institución les brinda seguridad y estabilidad laboral.	1	1	1	1	
--	--	---	---	---	---	--



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción sobre el compromiso docente
Nombres y apellidos del experto	VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES
Documento de identidad	10743897
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	DR. EN EDUCACION –INVESTIGADOR RENACYT
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	COORDINADOR NACIONAL DE PROGRAMA
Número telefónico	99368302
Firma	
Fecha	22 de mayo del 2024

Validez juicio experto

N°	EXPERTO	DICTAMEN
1	Dr. Ulises Córdova García	Aceptable
2	Dra. Betty Trujillo Medrano	Aceptable
3	Dr. Valqui Oxolon Jose Mercedes	Aceptable

Fuente: elaboración propia

ANEXO 4: RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

Tabla de muestra piloto para ambas variables

	Cuestionario cultura organizacional																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
A1	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
A2	3	1	2	2	4	3	1	3	3	3	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
A3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
A4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	4	3	3	2	1	4
A5	3	1	2	4	3	3	1	4	4	3	1	1	2	3	1	3	2	1	4	3	2	1	2	4
A6	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
A7	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	4	4	3	3	3	4
A8	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
A9	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	1	4	2	2	1	4	4
A10	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4

	Cuestionario compromiso docente															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
A1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
A2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	4	3
A3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3
A4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	1	2	3	4
A5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3
A6	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3
A7	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	3	4
A8	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3
A9	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	3	1	3	3	4	4
A10	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4

Fuente: elaboración propia

Se realizó una encuesta piloto a 10 docentes; el resultado de esa prueba se vació a una data en el programa Excel de esa prueba se obtuvo la confiabilidad de alfa de Cronbach.

Resultado del Alfa de crombash

Variable Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	24

Variable Compromiso docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	16

Estos son los resultados de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para las variables cultura organizacional y compromiso docente 918 y 806, por lo tanto, se determina que ambas variables son confiables.

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Un cordial saludo, agradeciendo su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, con el cual pretendo obtener información sobre la cultura organizacional de la universidad en la que labora. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?
O Si O No

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

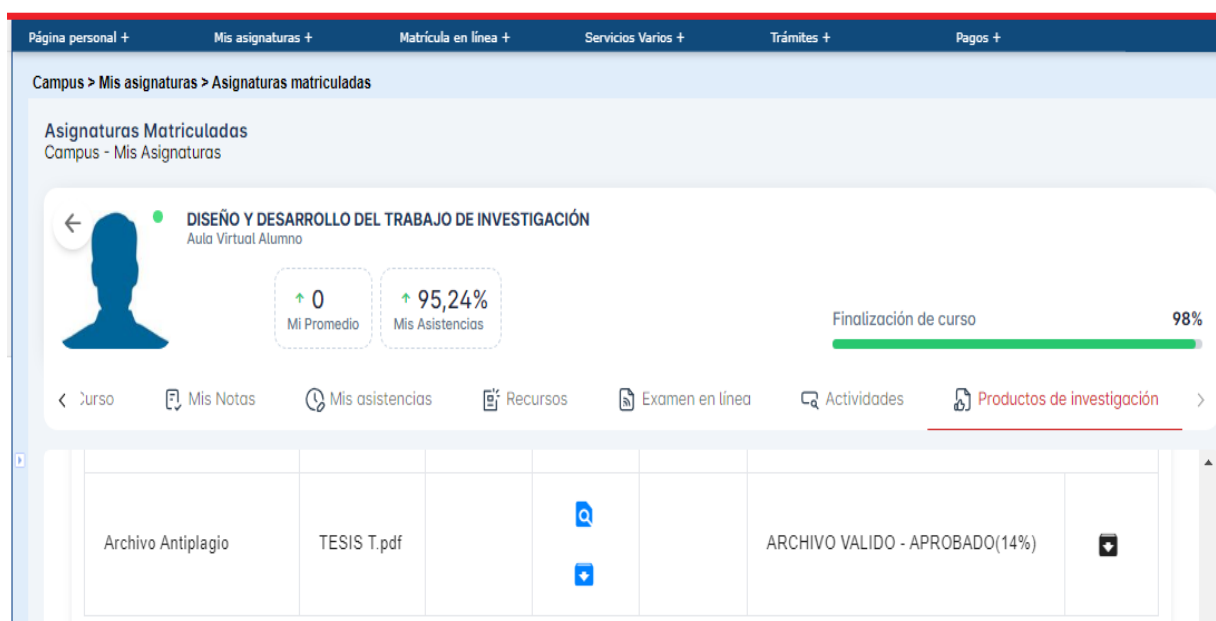
Un cordial saludo, agradeciendo su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, con el cual pretendo obtener información sobre la cultura organizacional de la universidad en la que labora. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?
O Si O No

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Para la aplicación de este instrumento se pide un consentimiento al encuestado para saber su perspectiva acerca de las variables realizadas, toda información es de carácter confiable.

ANEXO 6: REPORTE DE SIMILITUD EN SOFTWARE TURNITIN



Este es el reporte es el antiplagio en el cual nos menciona que se encuentra en un 14%, siendo así aprobado para la sustentación.

ANEXO 7:

Análisis complementario

Fórmula para sacar la muestra:

$$N = 140$$

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$d = 0.05$$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = 102.8029666 \quad 103$$

Fuente: Elaboración propia

Fórmula para la elaboración de la muestra piloto dando como resultado que se realizara la muestra a 103 docentes.

ANEXO 8:

Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



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

Lima, 22 de mayo de 2024
Carta P. 0185-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Dña.
Zoila Irene González Fariolay
Directora del Departamento de Ciencias Sociales
Universidad Nacional Federico Villarreal

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Perez Infantes, Lidia Angelica; identificada con DNI N° 43096832 y con código de matrícula N° 7003118396; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Cultura organizacional y compromiso docente en universidades de Lima metropolitana, 2024

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigadora Perez Infantes, Lidia Angelica asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg_in@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Afectuosamente,
24/5/24
11.35
Autorizo



Helga R. Majo Marroto
Dña. Helga R. Majo Marroto
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Ríbel Lima Campus Los Olivos

“Año de Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

La directora de la UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARRREAL, con código 80137, directora del Departamento de Ciencias Sociales.

Quien suscribe.

AUTORIZA:

A PEREZ YNFANTES LIDIA ANGELICA; identificada con DNI N° 43096832 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, campus de los Olivos en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de Maestría, cuyo título es "Cultura organizacional y compromiso docentes en universidades de lima Metropolitana, 2024" a realizar el mencionado trabajo de investigación en nuestro centro de estudios.

Se expide la presente constancia a solicitud de la persona interesada para los fines que estime conveniente.

Lima, 3 de Junio del 2024



Dra. Zoila Irene González Farroñay
Directora
Departamento académico de sociología
Código: 80137

ANEXO 9:

Tabla con datos del SSPS

V1	D1	D2	D3	D4	V2	D5	D6	D7	V1TOTAL	V2TOTAL	D5TOTAL	D6TOTAL	D7TOTAL
67	23	15	15	14	47	19	15	13	2	2	2	2	2
37	6	11	9	11	41	10	17	14	1	2	1	2	3
68	25	13	15	15	52	22	17	13	2	2	3	2	2
65	23	15	11	16	55	22	17	16	2	2	3	2	3
59	22	12	11	14	56	22	18	16	2	2	3	2	3
68	26	15	13	14	55	20	21	14	2	2	2	2	3
71	29	11	14	17	71	29	22	20	2	3	3	3	3
66	21	15	15	15	57	21	21	15	2	2	2	2	3
63	28	13	11	11	70	28	24	18	2	3	3	3	3
71	20	15	18	18	69	27	22	20	2	3	3	3	3
58	16	14	12	16	43	15	16	12	2	2	2	2	2
54	16	11	14	13	42	15	16	11	1	2	2	2	2
61	20	14	14	13	51	18	19	14	2	2	2	2	3
65	25	14	10	16	64	26	22	16	2	3	3	3	3
67	28	13	14	12	76	30	28	18	2	3	3	3	3
65	24	13	13	15	52	19	19	14	2	2	2	2	3
64	22	14	13	15	62	23	22	17	2	3	3	3	3
64	29	12	10	13	62	25	21	16	2	3	3	2	3
65	26	13	11	15	65	22	24	19	2	3	3	3	3
61	22	13	15	11	59	23	18	18	2	3	3	2	3
71	28	15	11	17	61	27	19	15	2	3	3	2	3
68	22	14	17	15	45	18	16	11	2	2	2	2	2
63	26	13	12	12	71	24	28	19	2	3	3	3	3
67	23	14	12	18	58	22	21	15	2	3	3	2	3
67	27	14	13	13	66	26	23	17	2	3	3	3	3
60	23	13	9	15	59	20	20	19	2	3	2	2	3
61	21	14	13	13	68	28	25	15	2	3	3	3	3
68	23	15	16	14	56	22	22	12	2	2	3	3	2
63	22	13	14	14	44	16	10	18	2	2	2	1	3
68	26	15	12	15	62	24	21	17	2	3	3	2	3
70	28	14	12	16	50	17	15	18	2	2	2	2	3
62	26	12	12	12	62	23	20	19	2	3	3	2	3
72	28	15	14	15	72	29	26	17	2	3	3	3	3
65	26	14	11	14	71	27	26	18	2	3	3	3	3
62	25	13	11	13	65	26	25	14	2	3	3	3	3
70	26	14	15	15	61	25	18	18	2	3	3	2	3
73	30	13	14	16	66	26	24	16	2	3	3	3	3
70	21	16	15	18	55	18	17	20	2	2	2	2	3
65	24	16	12	13	61	25	21	15	2	3	3	2	3
63	20	15	12	16	60	20	21	19	2	3	2	2	3
68	30	12	13	13	74	30	25	19	2	3	3	3	3
68	25	16	13	14	66	26	25	15	2	3	3	3	3
64	20	15	15	14	74	27	28	19	2	3	3	3	3
56	16	12	11	17	62	25	26	11	2	3	3	3	2
68	24	14	14	16	61	23	23	15	2	3	3	3	3
75	29	17	13	16	66	25	27	14	2	3	3	3	3
57	15	13	12	17	47	17	16	14	2	2	2	2	3
60	21	14	11	14	61	25	21	15	2	3	3	2	3
67	23	15	12	17	51	20	19	12	2	2	2	2	2
56	16	15	12	13	60	25	22	13	2	3	3	3	2
61	19	14	14	14	60	25	23	12	2	3	3	3	2
55	12	17	12	14	46	19	16	11	1	2	2	2	2
65	24	12	15	14	52	21	19	12	2	2	2	2	2
53	14	13	11	15	46	16	18	12	1	2	2	2	2
65	24	16	13	12	65	28	26	11	2	3	3	3	2
75	30	14	15	16	51	21	18	12	2	2	2	2	2
57	21	12	12	12	60	22	26	12	2	3	3	3	2
68	22	15	14	17	65	28	24	13	2	3	3	3	2
60	20	10	14	16	58	24	24	10	2	3	3	3	2
60	19	15	14	12	54	21	19	14	2	2	2	2	3
70	28	14	12	16	55	24	21	10	2	2	3	2	2
66	23	14	15	14	51	18	19	14	2	2	2	2	3
56	19	13	11	13	54	23	20	11	2	2	3	2	2
59	18	14	13	14	44	18	14	12	2	2	2	2	2
63	14	15	17	17	39	16	12	11	2	2	2	1	2
52	14	13	12	13	51	18	21	12	1	2	2	2	2
62	19	13	14	16	60	26	22	12	2	3	3	3	2
56	15	14	13	14	49	17	19	13	2	2	2	2	2
49	6	13	14	16	29	11	7	11	1	1	1	1	2

70	26	14	14	16	59	24	22	13	2	3	3	3	2
60	20	14	15	11	47	16	20	11	2	2	2	2	2
62	16	15	15	16	61	26	22	13	2	3	3	3	2
68	24	12	16	16	69	30	27	12	2	3	3	3	2
66	29	14	10	13	50	19	19	12	2	2	2	2	2
58	15	13	14	16	60	23	22	15	2	3	3	3	3
63	21	15	13	14	58	25	22	11	2	3	3	3	2
64	23	11	15	15	60	22	25	13	2	3	3	3	2
58	16	15	11	16	56	23	22	11	2	2	3	3	2
55	19	11	10	15	59	27	19	13	1	3	3	2	2
56	12	15	14	15	45	18	16	11	2	2	2	2	2
70	24	13	15	18	67	25	28	14	2	3	3	3	3
49	14	15	9	11	53	22	21	10	1	2	3	2	2
65	24	12	14	15	64	26	23	15	2	3	3	3	3
71	30	14	13	14	51	20	20	11	2	2	2	2	2
66	21	13	17	15	66	28	25	13	2	3	3	3	2
62	22	13	12	15	56	22	22	12	2	2	3	3	2
60	20	12	13	15	40	16	11	13	2	2	2	1	2
59	17	14	11	17	55	24	21	10	2	2	3	2	2
56	15	14	13	14	45	17	15	13	2	2	2	2	2
55	15	12	12	16	54	23	21	10	1	2	3	2	2
60	15	14	15	16	67	29	25	13	2	3	3	3	2
53	16	14	11	12	63	27	25	11	1	3	3	3	2
51	14	11	13	13	57	26	16	15	1	2	3	2	3
64	17	16	13	18	45	17	17	11	2	2	2	2	2
59	16	14	15	14	45	15	16	14	2	2	2	2	3
57	15	15	11	16	50	15	20	15	2	2	2	2	3
60	20	13	14	13	47	15	19	13	2	2	2	2	2
56	15	13	13	15	50	17	20	13	2	2	2	2	2
58	16	15	15	12	43	15	14	14	2	2	2	2	3
53	18	12	9	14	50	17	19	14	1	2	2	2	3
60	13	15	16	16	47	14	18	15	2	2	2	2	3
56	17	12	10	17	49	15	20	14	2	2	2	2	3
60	16	13	17	14	50	15	19	16	2	2	2	2	3