



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

GARRO ROMERO, Denis Yenifer

ASESOR:

Dr. CASTRO GARCIA, Julio César

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima - Perú

2018


Página del Jurados

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) CASTRO ROMERO DENIS YENIFER
 cuyo título es: "DIFERENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
 EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE UNA
 INSTITUCIÓN PÚBLICA Y UNA PRIVADA DE LIMA 2018"

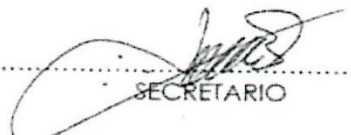
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)
QUINCE (letras).

Lima Norte, 04 de OCTUBRE del 2018.



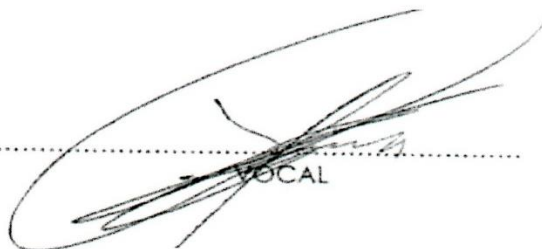
 PRESIDENTE

Dr. Castro García Julio Cesar



 SECRETARIO

Dr. Barboza Zelada Luis Alberto



 VOCAL

Mg. Vargas Ascencio Jean Francois



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Dedicatoria

Con todo mi amor para las personas más importantes de mi vida, por su apoyo constante y su lucha para que nuestro sueño sea una realidad. Mi familia.

Agradecimientos

Le doy gracias a Dios por las infinitas oportunidades, a mis padres por su genuino amor y protección. A mi asesor, el Dr. Julio Cesar Castro García, por su motivación y generosa amistad. Finalmente, a los directores de las instituciones que me permitieron realizar esta investigación y a los docentes que voluntariamente aceptaron ser parte de la misma.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Denis Yenifer Garro Romero, con DNI: 76416229, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de octubre del 2018



Denis Yenifer Garro Romero

DNI 76416229

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar la diferencia del compromiso organizacional de los docentes de ambas instituciones.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Denis Yenifer Garro Romero

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figura	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 Trabajo previos internacionales	16
1.2.2 Trabajos previos nacionales	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.3.1. Nociones generales	18
1.3.2. Definición del compromiso organizacional	20
1.3.3. Enfoques y perspectivas del compromiso organizacional	21
1.3.4. Teoría de compromiso organizacional según Meyer y Allen	22
1.3.4.1. Compromiso afectivo	23
1.3.4.2 Compromiso de continuidad	23
1.3.4.3 Compromiso normativo	24
1.3.5 Requisitos para el Compromiso Organizacional	24
1.3.5.1 Características Personales	24
1.3.5.2 Actitudes Laborales	25
1.3.5.3 Características del trabajo	25
1.3.5.4 Relación de compañerismo y supervisión	26
1.3.6 Importancia del compromiso docente	26
1.4. Formulación del problema	27

1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos de la investigación	29
II. MÉTODO	31
2.1 Diseño de investigación	31
2.2 Variable y definición operacional	31
2.3 Población y muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.4.1 Técnica	33
2.4.2 Instrumento de recolección de datos	33
2.4.3 Validez y confiabilidad	34
2.4.3.1 Estudio piloto	35
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS	68
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	
<i>Muestra general de los docentes de ambas instituciones</i>	32
Tabla 2	
<i>Índice de consistencia interna según Alfa de Cronbach</i>	35
Tabla 3	
<i>Índice de validez de contenido según la V. de Aiken</i>	36
Tabla 4	
<i>Índice de Homogeneidad (Ítem – test)</i>	37
Tabla 5	
<i>Estadísticos descriptivos de compromiso organizacional</i>	39
Tabla 6	
<i>Nivel de Compromiso Organizacional</i>	40
Tabla 7	
<i>Nivel de compromiso organizacional según institución</i>	40
Tabla 8	
<i>Nivel de compromiso organizacional afectivo</i>	41
Tabla 9	
<i>Nivel de compromiso organizacional normativo</i>	42
Tabla 10	
<i>Nivel de compromiso organizacional de continuidad</i>	43
Tabla 11	
<i>Nivel de compromiso organizacional según género</i>	44
Tabla 12	
<i>Nivel de compromiso organizacional afectivo según género</i>	45
Tabla 13	
<i>Nivel de compromiso organizacional normativo según género</i>	46
Tabla 14	
<i>Nivel de compromiso organizacional de continuidad según género</i>	47

Tabla 15	
<i>Nivel de compromiso organizacional según edad</i>	48
Tabla 16	
<i>Nivel de compromiso organizacional afectivo según edad</i>	50
Tabla 17	
<i>Nivel de compromiso organizacional normativo según edad</i>	51
Tabla 18	
<i>Nivel de compromiso organizacional de continuidad según edad</i>	53
Tabla 19	
<i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov</i>	54
Tabla 20	
<i>Comparación del compromiso organizacional</i>	55
Tabla 21	
<i>Comparación del compromiso organizacional según género – masculino</i>	56
Tabla 22	
<i>Comparación del compromiso organizacional según género – femenino</i>	57
Tabla 23	
<i>Comparación del compromiso organizacional según edad - 20 a 30 años</i>	58
Tabla 24	
<i>Comparación del compromiso organizacional según edad - 31 a 40 años</i>	59
Tabla 25	
<i>Comparación del compromiso organizacional según edad - 41 a 50 años</i>	60
Tabla 26	
<i>Comparación del compromiso organizacional según edad - 51 a 65 años</i>	61

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<i>Figura 1.</i>	
Modelo de comportamiento organizacional según Chiavenato, 2009	19

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018”; tuvo como objetivo determinar la diferencia de la variable en los docentes de dos instituciones. La muestra estuvo compuesta por 150 docentes. Para la recolección de datos el instrumento utilizado fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Por otro lado para el análisis del objetivo se mediante la estadística descriptiva se obtienen las características de la muestra como media, mediana, desviación estándar, estableciendo los niveles en los que la variable se manifiesta en cada grupo y mediante una prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), se determina que la distribución de la variable es no normal, por ello se realiza la comparación de ambas muestras independientes, mediante el estadístico no paramétrico (U de Mann Whitney), identificando diferencias estadísticamente significativas, así como la comprobación de hipótesis En conclusión, se determina que no existe diferencia en el compromiso de los docentes de ambas instituciones, quienes presentan la variable en nivel medio

Palabras claves: Compromiso, docentes, privado, público, diferencia.

ABSTRACT

The present investigation, entitled "Difference of the organizational commitment in teachers of regular basic education of a public institution and a private one of Lima, 2018"; Its objective was to determine the difference of the variable in the teachers of two institutions. The sample consisted of 150 teachers. For data collection, the instrument used was the Meyer and Allen organizational commitment questionnaire. On the other hand, for the objective analysis, descriptive statistics are used to obtain the characteristics of the sample as mean, median, standard deviation, establishing the levels at which the variable manifests itself in each group and by means of a normality test (Kolmogorov- Smirnov), it is determined that the distribution of the variable is not normal, therefore the comparison of both independent samples is performed, using the nonparametric statistic (U of Mann Whitney), identifying statistically significant differences, as well as the hypothesis testing In In conclusion, it is determined that there is no difference in the commitment of the teachers of both institutions, who present the variable at medium level

Keywords: Commitment, teachers, private, public, differences.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La carrera docente surge para cubrir la necesidad de educación en la sociedad, factor que propicia el desarrollo de la misma, la docencia al igual que otras profesiones u ocupaciones además del conocimientos, es valorada por el manejo de competencias y el compromiso es una de ellas, ya que influye positivamente sobre el desempeño y la lealtad para con su organización.

En el mundo y gracias a la globalización todas las profesiones u ocupaciones tienen la necesidad de actualizar métodos y capacitarse de manera constante. El docente del siglo XXI enfrenta nuevos desafíos, frente a los que debe reafirmar y hacer evidente su compromiso como profesional, generando los resultados académicos esperados en aula, aceptando la capacitación continua como un recurso básico de profesionalismo y reforzando valores humanos en su alumnado, teniendo en consideración el entorno de violencia en el que se encuentra la sociedad actual.

En la realidad nacional, la educación es el sector que recibe anualmente el menor porcentaje del producto bruto interno. El Perú invierte en este sector solo el 3.8% del PBI, y ello comparado con los gastos públicos anuales, ha generado efectos negativos sobre los recursos educativos y condiciones salariales de los docentes (Banco Mundial, 2016).

Lo cierto es que, el Perú es que entre el 2000 y 2015 demostró una tendencia socioeconómica creciente, favoreciendo la inversión en educación, de manera que el gasto en el sector paso de un 2.9% del PBI (2010) al 3.6% (2015). Asimismo, el acceso a la educación también ha tenido aumentos significativos, las matriculas al 2014 en inicial a un 84%, secundaria a un 78%, ello descrito en un informe dado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Nieto, D. et al, 2016).

Ley general de educación Nro. 28044, (2003) en el artículo 56 de la ley general de educación, define al profesor como “agente fundamental del proceso educativo”, y como tal forma parte vital de la formación integral de los estudiantes, así también pone énfasis

en las exigencias y derechos que el profesor de la carrera pública debe de adoptar, como el desarrollo de actividades que propicien el aprendizaje, su adecuación en a los estatutos de la institución a la que pertenece, participación activa en beneficio del proyecto educativo, así como ser gozar de condiciones laborales optimas, ser reconocidos remunerativamente con justicia, y estar comprometidos para así participar en programas de capacitación, actualización y evaluación docente, que su desempeño e innovación sea reconocido y tengas la libertad de asociarse en sindicato (p.20).

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2017) en el Marco de Buen Desempeño Docente, describe como cuarto dominio del ejercicio docente al desarrollo de profesionalidad y la identidad docente, enmarcando como competencia a la ética, responsabilidad y compromiso en el cumplimiento de sus funciones, lo cual influiría en definitiva sobre un desempeño de calidad (p.54).

El compromiso laboral de un trabajador en toda organización supone la natural predisposición de desempeñar bien las tareas, al no absentismo, a la poca rotación, al buen clima laboral, y que el trabajador evidencie aceptación sobre las condiciones a las que está sometido.

Un hecho que marca la realidad actual del sector educativo, es lo ocurrido a partir del 15 de junio del 2017, los docentes de instituciones educativas públicas iniciaron una huelga nacional, en pro del aumento en la inversión educativa, mejores beneficios salariales, entre otras peticiones, y dada esta situación los profesores optaron por dejar las aulas durante un tiempo prolongado, olvidando su compromiso con la docencia.

La situación actual del docente peruano de escuelas públicas es que no está satisfecho con sus condiciones de trabajo, afectando su constancia y compromiso laboral, generando resultados poco alentadores en el proceso enseñanza – aprendizaje. Asimismo, bajo esta realidad existe la necesidad de que los maestros pasen por una evaluación de desempeño y sean capacitados en la medida que lo necesiten, el compromiso laboral involucra también el deseo de desarrollo personal y organizacional, lo cual no se refleja en este sector, quienes en su mayoría no invierten en actualizar su metodología, y ante las evaluaciones o postulaciones para nombramiento no logran demostrar el manejo de contenido, por lo cual recurren a no cubrirse plazas por nombramiento y se abre el concurso de contratación, ello sumado a que maestros del

sector estatal, deben de auto gestionar sus recursos, pone en discusión la calidad educativa del país.

Frente a la crisis de la docencia pública, algunas instituciones privadas de Lima, tuvieron la iniciativa de brindar clases sabatinas gratuitas a alumnos de secundaria, demostrando de alguna manera su preocupación por la pérdida de clases de los estudiantes y evidenciando el grado de compromiso social del personal docente.

Es importante resaltar, que los docentes de instituciones privadas y públicas están bajo condiciones laborales diferentes, viven realidades distintas, tienen acceso a recursos educativos - metodológico acorde al sector. En ese sentido surge la interrogante de cuan comprometidos con su trabajo estarán los docentes de escuelas públicas y privadas en el distrito de Lima, considerando los sucesos recientes en el sector público, y la percepción que se tiene de la basta calidad de enseñanza de colegios privados.

Un trabajador comprometido supone mejoras a nivel organizacional, por tanto un docente comprometido con su trabajo propiciara excelencia profesional, mejores estándares de desempeño, calidad en su enseñanza, evitara llegar a confrontaciones, se sentirá satisfecho con las condiciones de trabajo, optimista con las mejoras de su institución y los resultado positivos serán beneficioso para todo el sector educativo, el alumnado, el propio docente y la sociedad, pero para que ello el sistema educativo del sector público o privado también juega un papel fundamental, respecto a la gestión de su recurso humanos y la implantación de cambios o estrategias que generen el compromiso real de estos profesionales.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajo previos internacionales

Maldonado, et al. (2014) realizan un trabajo sobre el compromiso organizacional en profesores de una universidad pública, el cual tiene como objetivo determinar el compromiso y diferenciarlo con variables demográficas. Este estudio es descriptivo-analítico; se usó una muestra 58 participantes de Baja California. Para obtener datos, se usó el cuestionario de Allen y Meyer (confiabilidad de 0.807). En el análisis de resultados, existe nivel medio sobre

la variable, y no existe diferencia entre la variable con respecto a género, categoría, estado civil, edad y antigüedad.

Barraza y Acosta (2008) desarrollan el estudio de “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”, para describir el compromiso de los 60 docentes de Durango. El estudio es correlacional y no experimental, se utilizó el cuestionario Atributos de la Organización. Resulta, que el compromiso organizacional está en un nivel alto (72%), el componente afectivo y normativo en nivel elevado (84%, 78%), mientras que el continuo en menor promedio (52%).

Barraza (2008) investigan “Compromiso organizacional de los docentes: Un estudio exploratorio”, cuyo fin fue: establecer niveles de compromiso, determinar el grado en que esta cada dimensión así como con aspectos sociodemográficos. Este estudio exploratorio y transaccional, se efectuó en Canatlán, Durango. Se trabajó con 155 educadores, aplicándoles un cuestionario que contiene el subconjunto de ítems de la escala Atributos de la organización. Se obtuvo que al variable se presenta en un nivel moderado, predominio del compromiso afectivo, evidenciando alto grado de compromiso psicológico, los aspectos de edad, nivel educativo, número de hijos fortalecen el resultado.

1.2.2 Trabajo previos nacionales

Suarez (2018), investiga “Compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, agosto - diciembre 2016”, se busca determinar el nivel de compromiso de los colaboradores del sector público en Chiclayo. Se evaluó a 79 empleados, con el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen de 1991. Los resultados son: existe alto grado de compromiso, altos niveles en el C. afectivo y normativo. Asimismo, de manera general ambos sexos presenta un nivel medio, pero según componentes (Normativo – Continuo) son las damas quienes están más comprometidas.

Díaz (2015) desarrolla su tesis titulada “Compromiso organizacional en docentes de la I.E.P. Innova y de la I.E.E. Abraham Zea -Los Olivos, 2015”, buscó determinar las diferencias entre el Compromiso Organizacional de los docentes de ambas instituciones. El trabajo es o experimental, descriptivo – comparativo. Su muestra estuvo conformada 35 docentes de la institución particular y 19 docentes de la estatal, utilizo el Cuestionario sobre Actitudes de

la Organización. Los resultados, son la afirmación de diferencia en el compromiso de los profesores de ambas instituciones, siendo la privada la que presente un nivel de compromiso mayor, 77.1%, mientras que la estatal un nivel de compromiso alto de 57.9%.

Cabrejos (2015) expone su tesis titulada “Compromiso organizacional según los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla” busca encontrar el nivel de compromiso organizativo en los maestros. El estudio es cuantitativo, básico y descriptivo. Para la medición se utilizó el cuestionario de compromiso de Meyer y Allen sobre una muestra (muestreo no probabilístico e intencional – censal) de 100 participantes. Los resultados indican que de la variable se presenta en un nivel alto (63%), el componente normativo se presentó en nivel alto (75%), el componente afectivo entre las edades de 41 a 50 es alto, según sexo las mujeres predominan, el componente de continuidad es alto en quienes conviven y tienen más de 5 años en la institución.

Rivera (2010) investigo sobre “Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas”, con el fin de identificar el grado de compromiso y correlación de manera demográfica, el estudio fue correlacional y se trabajó con una muestra de 43 maestros, el instrumento fue un cuestionario validado y sujeto a juicio de expertos, los ítems de este fueron elaborados en base a Meyer y Allen, Modway y otros autores. Los resultados demostraron que existe un nivel de compromiso moderado, y mayor grado de compromiso afectivo y de continuidad, en cuanto a la variable de sexo son las mujeres quienes demuestran mayor compromiso, y en la variable de antigüedad son los docentes nuevos quienes evidencian alto grado de compromiso.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones generales

El compromiso es una variable importante dentro del comportamiento organizacional, considerado como una actitud o competencia fundamental del recurso humano en toda organización, puesto un trabajador comprometido se sentirá complacido de invertir esfuerzos en logro de objetivos, de establecer lazos de lealtad, de pertenecer y permanecer en la organización, beneficiando no solo la dinámica organizacional y los resultados, sino también

propiciando a partir de su involucramiento libre con la empresa, un estado de bienestar y satisfacción con su entorno laboral.

Chiavenato (2009) considera que “El compromiso involucra el deseo de invertir grandes dosis de esfuerzo para provecho de la organización y la intención de permanecer en ella mucho tiempo” (p.385).

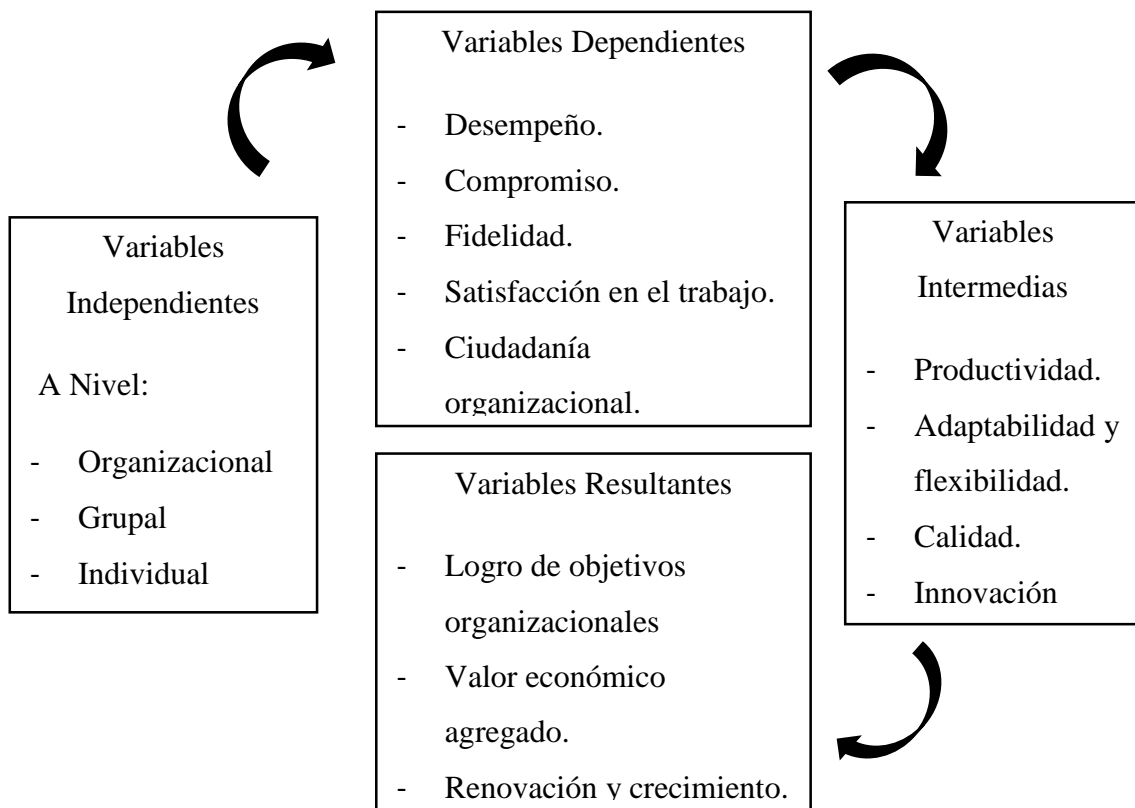


Figura 1. Modelo de comportamiento organizacional según Chiavenato, 2009.

El modelo demuestra que el comportamiento organizacional está compuesto por variables independientes a nivel organizacional (diseño y procesos), grupal (dinámica, toma de decisiones) e individual (diferencias individuales), las cuales influyen directamente sobre las variables dependientes como, la satisfacción, el desempeño, la fidelidad, la ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional, de los cuales se desprenden las variables intermedias como la productividad, la calidad, innovación, satisfacción al cliente, y la adaptabilidad. Pero como todo sistema, se espera un resultado y este se ve evidenciado en las variables resultantes, que vendrían a ser el logro objetivos, crecimiento económico, la renovación y desarrollo de la organización (Chiavenato, 2009, p.11).

Por tanto, siendo el compromiso una variable dependiente en el enfoque del comportamiento organizacional, se le suma mayor valor sobre su papel e influencia sobre el talento humano, es decir el compromiso del trabajador involucra directamente sobre su nivel de desempeño, satisfacción, etc., y ello afecta en los resultados esperados a nivel organizacional, sin embargo queda claro que siendo el compromiso un variable dependiente va depender precisamente del manejo de la organización sobre procesos, grupos y talentos (Chiavenato, 2009, p.11).

1.3.2 Definición del compromiso organizacional

El compromiso organizacional es una variable de estudio que a lo largo del tiempo ha sido muy estudiada, nace desde la concepción del compromiso como vinculo de afecto hasta la idea del compromiso como identificación y competencia.

Kanter, Likewise y Buchaman (como se citó en Meyer y Allen, 1991, p.64) también han sido descrito al compromiso organizacional, pero como una manifestación de apego, específicamente como la relación de afecto que establece un individuo con el grupo de trabajo, así como con las metas y objetivos de la compañía.

El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997) es un estado psicológico, que está caracterizado por la relación del empleado y la organización, lo cual influye en la toma de decisión respecto a si permanecer o no en la organización (p.11).

Robbins (2004) lo define como “un estado en el cual el trabajador se identifica con las metas de una organización” (p.306).

Robbins y Judge fundamenten que dentro de los estudios del comportamiento organizacional se ha identificado que las actitudes más estudiadas son la satisfacción, el involucramiento y el compromiso laboral, actitudes que son resultado de la interacción del trabajador con su ambiente laboral. Se hace una diferencia entre el involucramiento y el compromiso, siendo el primero la identificación del trabajador con un puesto de trabajo en específico, mientras que compromiso seria la identificación con la compañía, actitud que según los autores se manifiesta como compromiso afectivo, continuo y normativo. Estos autores definen a esta actitud como “el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.” (Robbins y Judge 2009, p.79).

Desde el modelo de gestión por competencias, se considera que el recurso humano en una organización debe estar alineado a los objetivos, y define a las competencias como el resultado de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad, actitudes y aptitudes que den lugar al buen desempeño de una actividad laboral. Alles (2005), explica que compromiso implica:

Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones, comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto los personales como los profesionales. (p.66).

Entonces el compromiso organizacional es una competencia que propiciaría que la gestión del recurso humano y los intereses de la empresa sean exitosos.

Como se evidencia, el compromiso organizacional supone el involucramiento del trabajador con su labor y con la organización, considerando como propios los objetivos, valores y expectativas del grupo de trabajo, y esta conexión ya sea afectiva, o guiada por alguna otra motivación va generar que el colaborador fortalezca su deseo de permanencia e identificación con la empresa, generando buenos resultados sobre su desempeño y logro de metas organizacionales

1.3.3 Enfoques y perspectivas del compromiso organizacional:

El estudio del compromiso en las organizaciones inicia desde dos enfoques, el enfoque actitudinal y el enfoque conductual:

Un primer enfoque es el enfoque actitudinal o también considerado psicológico, el principal contribuyente es Mowday, Porter y Steers en 1982. Ellos conceptualizan al compromiso como la identificación e implicación con valores, objetivos, metas y esfuerzos para el logro de estos, basados en un deseo de permanencia y afiliación (Gonzales y Antón, 1995, p.89).

Por otro lado, el enfoque conductual o considerado también como de atribución, nace de la teoría “side best”, en español la teoría de la mejor inversión planteada por Becker en 1960. En este planteamiento el compromiso organizativo es la disposición de inversión de recursos

por parte del trabajador, es decir el colaborador invierte de manera continua esfuerzo, tiempo, habilidades, relaciones, etc; inversión que toma valor y se reconoce con los beneficios prestados por parte de la organización, haciendo consciente al colaborador de que desligarse de la empresa afectaría sobre las prestaciones recibidas gracias a su inversión, y es por ello que este continúa esforzándose y siendo parte de la empresa (Gonzales y Antón, 1995, p.90).

Más adelante, según Varona (1993) la conceptualización del compromiso organizacional tras un análisis de la literatura que enmarca el tema, establece tres perspectivas.

Perspectiva de Intercambio: Refiere que el compromiso organizacional resulta del intercambio de incentivos y contribuciones que son dados por ambas partes (organización – colaborador).

Perspectiva psicológica: Desde esta perspectiva el empleado se siente parte de la organización, por ello se identifica con los objetivos y valores organizacionales y tiene la libre predisposición a contribuir con el logro de metas y objetivos.

Perspectiva de atribución: Considera al compromiso como una obligación, es decir libremente y en base a la ética deciden invertir esfuerzo y trabajo en la organización.

1.3.4 Teoría de compromiso organizacional según Meyer y Allen:

Desde esta perspectiva, Meyer y Allen (1991) proponen tres dimensiones para explicar la manera en que el compromiso se manifiesta en los colaboradores: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, incidiendo en no considerar esta propuesta como tipos de compromiso, sino como componentes, ya que pese a que cada componente difieren uno con otro sobre las manifestaciones psicológicas y actitudinales en el individuo, los tres pueden ser manifestado por una misma persona en diferente grado lógicamente. Además, sostienen que los componentes antes mencionados son claramente un estado psicológico que describe la relación de colaboradores con su compañía, relación que influye en la decisión de continuar o discontinuar la membresía (p.67).

1.3.4.1 Compromiso afectivo:

El compromiso afectivo, supone el deseo libre “querer” participar, involucrarse y permanecer en la organización, veamos algunas de las definiciones de este primer componente.

Meyer y Allen (1991), el compromiso afectivo consiste en el apego emocional del trabajador para con la organización, lo cual propicia la identificación y participación con la misma (p.67).

Mowday et al. (Citado por Meyer y Allen, 1991) el compromiso afectivo supone la influencia de características personales, estructura organizacional, y experiencia laboral (p.69).

Robbins y Judge (2009) lo define como “Carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores” (p.80).

1.3.4.2 Compromiso de continuidad:

El compromiso de continuidad, involucra la valoración del tiempo, dinero, beneficios, estatus, etc. que hace el trabajador sobre su relación con la organización, es decir ya no se trata de un “querer” sino de un “tengo que” participar, involucrarme, y permanecer porque lo necesito y de no hacerlo pierdo lo obtenido hasta la actualidad.

Robbins y Judge (2009) lo explican así “Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla“(p.80).

Meyer y Allen (1991) sostienen que reconocer los costos “perdida” que un colaborador obtendría al dejar la empresa, incrementaría el desarrollo de este componente, ya que el trabajador valora su tiempo y esfuerzo invertido, y aún más los beneficios recibidos. Es así que este componente facilita que el trabajador permanezca reacio a dejar la organización, y empezar de cero en una nueva (p.71).

1.3.4.3 Compromiso normativo:

El compromiso de norma, es guiado por la obligación de permanencia, se hace evidente la influencia de lo ético, y lo moral, ya que el trabajador desarrolla sentimiento de deuda con la organización y no desea deslindar lazos laborales.

Para Robbins y Judge (2009) sería la “Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas” (p.80).

Meyer y Allen (1991) destacan que el pensamiento de deuda, se debe a que el colaborador se siente presionado de permanecer, debido a que reconoce la inversión que hizo la empresa en su formación (p.72).

1.3.5 Requisitos para el Compromiso Organizacional:

En toda organización el compromiso de los trabajadores va diferir, algunos demostraran más compromiso que otros, y esta demostración se traduce en características, actitudes y relaciones.

Mathieu y Zajac, 1990 (Citado por Starnes y Truhon, 2006) identificaron los siguientes factores predeterminantes al compromiso:

1.3.5.1 Características Personales:

- Edad: Los de mayor edad tienden a tener mayor compromiso, ya sea por al escasas de oportunidades y valoran su posición o porque tiene mayor satisfacción, ya que ocupan puestos de jerarquía (p.5).
- Género: Los hombres tienden a ser menos comprometidos laboralmente que las mujeres (p.5).
- Educación: Trabajadores con grados académicos tienden a ser menos comprometidos, ya que sus expectativas laborales son crecientes (p.5).
- Competencia percibida: Aquellos que reconocen su grado de competencia, tienden a fortalecer su compromiso con la organización, porque reconocen que esta puede satisfacer sus ansias de logro y crecimiento (p.5).
- Ética de trabajo protestante: Colaboradores que creen en el valor intrínseco y la necesidad de trabajar, establecen un compromiso mayor con la organización y el trabajo duro (p.5).

1.3.5.2 Actitudes Laborales:

Las actitudes laborales también contribuyen al nivel de compromiso organizacional.

- La satisfacción en el trabajo: Es una de las variables de actitud más estudiadas, incluso más que el compromiso organizacional. Hasta ahora no todas las investigaciones llegan a un consenso de si primero el trabajador debe estar comprometido para sentirse satisfecho o viceversa, lo que sí es verdad es que ambas variables está íntimamente ligadas (p.6).
- Ciudadanía organizacional: El comportamiento de ciudadanía organizacional nace en el colaborador de manera voluntaria, sin esperar ser recompensados necesariamente, ya que se siente parte de la compañía y de la efectividad de los procesos (p.6).

1.3.5.3 Características del trabajo:

- Nivel de trabajo y permanencia: Colaboradores con un nivel de trabajo alto, tendrán la predisposición a desarrollar un mayor compromiso, lo cual también estaría relacionado con colaboradores de mayor edad quienes permanecen en una posición por largas temporadas (p.7).
- Habilidades, autonomía y desafío: Un colaborador con mayores habilidades, es decir competente obtendrá mayor autonomía en el trabajo y por ende mayores vallas o desafíos entorno a su labor, lo cual lo llevara a establecer mayor compromiso (p.7).
- Estrés de rol: Referido a la experiencia sobre la gestión del trabajo dentro y fuera de la organización, expresada en la falta de claridad de rol, conflicto de rol y sobrecarga de rol (p.7).

1.3.5.4 Relación de compañerismo y supervisión:

La relación con el compromiso organizativo, nace de la idea de cohesión grupal, es decir los vínculos de compañerismo que mantiene unido al grupo, y para que esto ocurra los miembros deben estar comprometidos con la organización. Asimismo, el liderazgo efectivo está

relacionado positivamente con el compromiso a la organización, ya que el líder que establece su rol y el de sus subordinados, sin dejar de lado el bienestar de estos, fortalece el compromiso en conjunto (p.8).

Los estudios de liderazgo han encontrado que dos comportamientos complementarios son importantes para un liderazgo efectivo. La medida en que los líderes definen sus propios roles y los de sus subordinados (estructura de inicio) y la medida en que los líderes se preocupan por el bienestar de sus subordinados (consideración) están relacionados positivamente con el compromiso de la organización (p.8).

1.3.6 Importancia del compromiso docente:

El compromiso docente busca que el profesor más allá de cumplir con un rol de transmitir información, no pierda la esencia de su profesión, teniendo en consideración que su compromiso influye sobre su campo personal, colectivo y profesional. El compromiso entonces va a modificar de alguna manera no solo el desempeño del docente en aula, sino también su comportamiento fuera y dentro de la institución, generando una atribución importante a su profesión “identidad docente” (Fuentalba y Imbarack, 2014, p.263).

En tal sentido, el compromiso de los maestros, se evidenciaría en aquellos que buscan marcar la diferencia en su labor educativa, y siempre orientados a buenos resultados, porque siendo el compromiso un componente de profesionalismo importante, es el docente quien prioriza demostrar no solo que tiene el conocimiento, sino también el éxito en su metodología para impartirlo. Kwan (como se cita Fuentalba y Imbarack, 2014) “el compromiso de los docentes generalmente se expresa en tres dimensiones: compromiso con la escuela, compromiso con la enseñanza y compromiso con los estudiantes” (p.262).

Entonces los esfuerzos de un docente comprometido, no solo repercutirá sobre la imagen de su profesión entorno a su desempeño, o sobre la imagen del colegio, sino y sobre todo en el alumno, ya que la pedagogía guarda íntima relación con los deseos de progreso y superación de la sociedad, es ahí donde radica la importancia del compromiso de los profesores.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018?

1.5 Justificación del estudio

La investigación, goza de relevancia porque busca explorar y revelar la manifestación del compromiso organizacional de docentes de una institución pública y una privada de Lima, garantiza conocer la realidad del compromiso de los maestros teniendo en consideración que de partida un profesional comprometido es el motor en todo sistema, y en la pedagogía el maestro es el agente fundamental del sistema educativo. Además, siendo esta una población en la cual no se ha realizado mayores estudios comparativos sobre dicha variable, la presente es un precedente importante.

Es conveniente, ya que contribuye al campo de la psicología organizacional. Sabemos que los colaboradores son el núcleo de toda organización, sin recurso humano que sea capaz de ejercer altos niveles de esfuerzo, la organización no alcanzaría el éxito deseado, de la misma manera con los docentes, entonces esta investigación dará mayor alcance respecto comportamiento organizacional en el sector educativo. Considerando también la realidad del docente peruano de instituciones públicas, quienes han manifestado su disconformidad sobre las condiciones laborales a las que están sujetos, recurriendo a huelgas denominadas indefinidas, situación que no ocurre con docentes de instituciones privadas, si bien ambos grupos se encuentra bajo condiciones laborales diferentes, su compromiso y sentido de profesionalidad docentes debería primar en cada uno de ellos.

A nivel teórico, la investigación servirá como un antecedente para las futuras investigaciones de compromiso laboral como parte fundamental comportamiento organizacional en el sector de la pedagogía, además de que los resultados contribuyen a los estudios de tipo comparativo, en los cuales se desarrolle temas similares e incluso en muestras más amplia.

A nivel práctico, se busca alzar una voz de alerta sobre la realidad laboral de los docentes de ambos colegios, incentivando al planteamiento de estrategias futuras para el fortalecimiento del compromiso docente en beneficio del bienestar de ellos mismos, de su alumnado y del éxito de su institución.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General:

H1: Existe diferencia significativa en el compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y una privada de Lima, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas:

H2: Existe diferencia significativa del nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y una privada según el componente afectivo, Lima, 2018.

H3: Existe diferencia significativa del nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y una privada según el componente de continuidad, Lima, 2018.

H4: Existe diferencia significativa del nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y una privada según el componente normativo, Lima, 2018.

H5: Existe diferencia significativa del nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y una privada según género, Lima, 2018.

H6: Existe diferencia significativa del nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y una privada según edad, Lima, 2018.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general:

Determinar la diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018.

1.7.2 **Objetivos específicos:**

- Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada, Lima, 2018.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según el componente afectivo, Lima, 2018.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según el componente normativo, Lima, 2018.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según el componente de continuidad, Lima, 2018.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según género, Lima, 2018.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según edad, Lima, 2018.
- Identificar la diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según el componente afectivo, Lima, 2018.
- Identificar la diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según el componente normativo, Lima, 2018.
- Identificar la diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según el componente de continuidad, Lima, 2018.
- Identificar la diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según género, Lima, 2018.

- Identificar la diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada según edad, Lima, 2018.

II. METODO

2.1 Diseño de investigación:

El diseño del presente estudio es no experimental – transversal, debido a la no manipulación deliberada de variables, se analiza, y recoge información del fenómeno en su ambiente natural, y en un momento determinado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

Es de tipo básico porque parte de un marco teórico, permanece en él; y pretende fortalecerlo. (Behar, 2008, p.19).

La investigación es de nivel descriptivo – comparativo, descriptivo porque busca identificar y describir las características de una variable, para luego compara bajo criterios de contraste (Alarcón, 1991, p.56).

2.2 Variables y definición operacional

2.2.1 Variable: Compromiso Organizacional.

2.2.2. Definición Conceptual:

Meyer y Allen (1997) define al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p.11).

2.2.3 Definición Operacional:

El compromiso organizacional se evaluara a través del cuestionario de Mayer, Allen, & Smith revisión 1993. Conformado por 3 componentes (afectivo, continuidad y normativo), dividido en 18 ítems, 6 por cada componente. Todos los ítems puntuados, con múltiples respuestas entre de acuerdo y desacuerdo como son: 1, 2, 3, 4, 5, 6,7.

2.2.4 Dimensiones:

- Compromiso afectivo: 6 ítems (6, 9, 12, 14, 15, 18).
- Compromiso normativo: 6 ítems (2, 7, 8, 10, 11, 13).
- Compromiso continuo: 6 ítems (1, 3, 4, 5, 16, 17).

2.2.5 Ítems: 18 reactivos.

2.2.6 Escala de medición: Ordinal, tipo Likert.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población:

La población está constituida por 150 docentes de educación básica regular de una institución educativa pública “I.E 5172 Hijos De Luya” y una privada “Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú” de Lima.

2.3.2. Muestra:

La muestra establecida es de tipo censal, tal como sostiene, Ramírez (2007) “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p. 75).

Tabla 1.

Muestra general de los docentes de ambas instituciones

Institución Pública	Institución Privada	Total
85	65	150

Fuente: elaboración propia.

La muestra de este estudio está conformada por los docentes de ambas instituciones: 150 docentes, 85 de la entidad pública y 65 de la entidad privada.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica:

La técnica de recopilación de datos, es a través de la aplicación un cuestionario, para lograr obtener resultados a detalle del fenómeno estudiado sobre la población elegida.

2.4.2. Instrumento de recolección de dato:

De acuerdo al modelo de tres componentes el cuestionario titulado Commitmet Questionarie de P. Meyer y Natalie J. Allen cuenta con dos versiones, la primera y original de Meyer y Allen (1990) cuenta con 8 ítems por cada dimensión, mientras que la segunda, la escala revisada de Meyer, Allen y Smith (1993) cuenta con 6 ítems por cada dimensión.

FICHA TÉCNICA

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autores: Meyer y Allen (Meyer, Allen & Smith, revisión 1993).

Procedencia: Estados Unidos

Objetivo: Conocer el tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

Estructura: 18 ítems organizados en 3 componentes

Compromiso afectivo: 6 ítems (6, 9, 12, 14, 15, 18).

Compromiso normativo: 6 ítems (2, 7, 8, 10, 11, 13).

Compromiso continuo: 6 ítems (1, 3, 4, 5, 16, 17).

Escala tipo : Likert

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: 15 min aprox.

Edad : 17 en adelante

Calificación:

La calificación de la prueba es mediante la sumatoria de las respuestas, se tiene en cuenta la existencia de ítems inversos (1, 3, 10, 14, 15 y 18), para agruparlos según puntuaciones de la siguiente manera:

Puntaje alto: 126 a más

Puntaje promedio: 19 a 125

Puntaje bajo: 18 puntos

2.4.3. Validez y confiabilidad:

Meyer y Allen diseñan el cuestionario de compromiso organizacional en 1990 conformado por 24 items, organizando en 3 componentes, las cuales arrojan como confiabilidad los siguientes valores: C. afectivo 0.87, C. continuo 0.75 y C. normativo 0.79. Meyer, Allen y Smith en 1993 revisan la prueba y establecen 18 items, con valores factoriales entre 0.410 a 0.749 para el C. afectivo; entre 0.459 a 0.700 para el C. continuidad y entre 0.580 a 0.735 para el C. normativo. Y con una consistencia interna según el coeficiente de Alfa de Cronbach: C. afectivo 0.85, C. continuidad es 0.83 y C. normativo es 0.77 (Meyer, Allen y Smith, 1993).

Argomedo, valido el instrumento en una muestra piloto de 50 trabajadores civiles de una institución militar en Lima Metropolitana, según validación del criterio de 5 jueces expertos en el área, se logra determinar las propiedades psicométricas de la escala, resultado que posee validez de contenido ($p < 0.05$) según la prueba binomial y confiabilidad por consistencia interna según Alfa de Cronbach de 0.822 (Argomedo, 2013, p.51).

2.4.3.1. Estudio Piloto:

Para el presente estudio, el instrumento fue sometido a una prueba piloto con una muestra de 60 docentes, siendo 30 de una institución pública y 30 de una institución privada en Lima.

Con el objetivo de determinar la validez de contenido, el instrumento fue sometido al criterio de 5 jueces expertos en el área organizacional con el grado de Magister. Los resultados obtenidos fueron que si existe validez de contenido según V de Aiken $\geq 0,8$, validez de

constructo (Ítem - test) con valores mayores a 0.2. Así como, confiabilidad de 0,792 según Alfa de Cronbrach.

Tabla 2.

Índice de consistencia interna según Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.792	18

Fuente: elaboración propia.

Nivel de confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.792, considerada como aceptable, ya que supera el punto de corte de 0.75 (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 302).

Tabla 3.

Índice de validez de contenido según la V. de Aiken

ITEM	PERTINENCIA					TOTAL	V. AIKEN	RELEVANCIA					TOTAL	V. AIKEN	CLARIDAD					TOTAL	V. AIKEN	TOTAL
	J1	J2	J3	J4	J5			J1	J2	J3	J4	J5			J1	J2	J3	J4	J5			
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.9
8	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.9
9	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.9
10	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.9
11	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.9
12	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.9
13	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.9
14	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.9
15	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.9
16	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.9
17	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.9
18	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.9

Fuente: elaboración propia.

Los resultados muestran que los ítems de la prueba tienen validez de contenido (≥ 0.8).

Tabla 4.*Índice de Homogeneidad (Ítem – test).*

Ítems	ritc
1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	0.315
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	0.456
3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	0.417
4. Permanezco en mi organización porque lo necesito y lo deseo.	0.378
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.	0.631
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	0.375
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	0.234
8. Esta organización merece mi lealtad.	0.439
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	0.239
10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	0.208
11. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	0.323
12. Esta organización significa mucho para mí.	0.355
13. Le debo muchísimo a mi organización.	0.393
14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	0.397
15. No me siento parte de mi organización.	0.47
16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de oportunidades de trabajo.	0.397
17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	0.32
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	0.279

Fuente: elaboración propia.

Los 18 ítems, presentan valores normales de validez que van desde 0.208 a 0.631, siendo estos mayores a 0.2, lo cual evidencia que la prueba es válida.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el procesamiento estadístico y análisis de datos, se utilizaron el programa Excel y SPSS 22.

- Mediante la estadística descriptiva se obtuvieron las características de la muestra como media, mediana, moda y desviación estándar. Asimismo, se logra identificar los niveles en los que la variable se manifiesta en cada grupo.
- Haciendo uso de la estadística inferencial, la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, se determina que la distribución de la variable es no normal ($p < 0.05$).
- Por tanto, se realiza la comparación de ambas muestras independientes, mediante un estadístico no paramétrico, en este caso la U de Mann Whitney, a fin de identificar diferencias estadísticamente significativas, así como la comprobación de hipótesis

2.6. Aspectos Éticos

- La información presentada en este estudio será objetiva y verídica, cumplirá con su propósito de investigación.
- Se respeta los principios de voluntariedad, anonimato, confidencialidad y privacidad de los participantes.
- El instrumento utilizado para la recolección de información sobre la muestra, cuenta con la validez correspondiente.

III. RESULTADOS

3.2.Resultados descriptivos

Tabla 5.

Estadísticos descriptivos

Compromiso Organizacional			
Privado	N	Válido	65
		Perdidos	0
	Media		81,738
	Mediana		88,000
	Moda		70,0 ^a
	Desviación estándar		207,027
Público	N	Válido	85
		Perdidos	0
	Media		88,847
	Mediana		92,000
	Moda		86,0
	Desviación estándar		138,491

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se observa que el compromiso organizacional en la institución del sector privado obtuvo un promedio de 81,738 y una desviación estándar 207,027. Por otro lado, el compromiso organizacional en la institución de sector público obtuvo 88,847 y una desviación estándar de 138,491.

Tabla 6.

Nivel de Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	38	25.3
Nivel Medio	48	32.0
Nivel Alto	64	42.7
Total	150	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 6, se observa que el 42.7% de los docentes presentan un nivel de compromiso organizacional Alto, mientras que el 32.0% se manifiesta en un nivel Medio, y solo un 25.3% de docentes evidencian un bajo de compromiso con su institución.

Tabla 7.

Nivel de compromiso organizacional según institución

Sector		Frecuencia	Porcentaje
Privado	Nivel Bajo	21	32.3
	Nivel Medio	31	47.7
	Nivel Alto	13	20.0
	Total	65	100.0
Público	Nivel Bajo	17	20.0
	Nivel Medio	46	54.1
	Nivel Alto	22	25.9
	Total	85	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 7, se presenta que el nivel de compromiso de los docentes de la institución privada y pública es un nivel medio con 47.75% y 54.1%, se puede decir que ambas instituciones no presentan diferencias significativas según el nivel de compromiso expresado porcentualmente.

Tabla 8.

Nivel de compromiso organizacional afectivo

Sector		Frecuencia	Porcentaje
Privado	Nivel Bajo	26	40.0
	Nivel Medio	32	49.2
	Nivel Alto	7	10.8
	Total	65	100.0
Público	Nivel Bajo	16	18.8
	Nivel Medio	53	62.4
	Nivel Alto	16	18.8
	Total	85	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 8, se presenta el nivel de compromiso organizacional afectivo de los docentes de la institución privada y de la institución pública:

En la institución privada, los docentes presentan un nivel a de compromiso afectivo en nivel medio – bajo en 49.2% y 40.0%. En la institución pública, los docentes presentan un nivel medio de compromiso afectivo en un 62.4%. 18.8%. En síntesis, se puede decir que ambas instituciones presentan un nivel medio de compromiso organizacional, siendo la institución pública quien está más comprometida afectivamente.

Tabla 9.

Nivel de compromiso organizacional normativo

	Sector	Frecuencia	Porcentaje
Privado	Nivel Bajo	20	30.8
	Nivel Medio	31	47.7
	Nivel Alto	14	21.5
	Total	65	100.0
Público	Nivel Bajo	22	25.9
	Nivel Medio	42	49.4
	Nivel Alto	21	24.7
	Total	85	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 9, se presenta el nivel de compromiso organizacional normativo de los docentes de la institución privada y de la institución pública:

En la institución privada, los docentes presentan un nivel medio de 47.7%, mientras que en la institución pública, los docentes presentan un nivel medio de 49.4%. En síntesis, se puede decir que la institución pública y la privada presentan un nivel medio de compromiso organizacional normativo que no difiere significativa en porcentaje uno del otro. Sin embargo, es la institución privada la que presenta un nivel más bajo de compromiso en este componente.

Tabla 10.

Nivel de compromiso organizacional de continuidad

Sector		Frecuencia	Porcentaje
Privado	Nivel Bajo	23	35.4
	Nivel Medio	29	44.6
	Nivel Alto	13	20.0
	Total	65	100.0
Público	Nivel Bajo	15	17.6
	Nivel Medio	54	63.5
	Nivel Alto	16	18.8
	Total	85	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 10 se presenta el nivel de compromiso organizacional de continuidad de los docentes de la institución privada y de la institución pública:

En la institución privada, los docentes presentan un nivel medio de 44.6% y en la institución pública, los docentes presentan un nivel medio de 63.5%. En síntesis, se puede decir que la institución pública y la privada presentan un nivel medio de compromiso organizacional de continuidad que no difiere significativa en porcentaje uno del otro.

Tabla 11.

Nivel de compromiso organizacional según género

Sector	Genero		Frecuencia	Porcentaje
Privado	Masculino	Nivel Bajo	8	27.6
		Nivel Medio	16	55.2
		Nivel Alto	5	17.2
		Total	29	100.0
	Femenino	Nivel Bajo	13	36.1
		Nivel Medio	15	41.7
		Nivel Alto	8	22.2
		Total	36	100.0
Público	Masculino	Nivel Bajo	6	13.6
		Nivel Medio	23	52.3
		Nivel Alto	15	34.1
		Total	44	100.0
	Femenino	Nivel Bajo	11	26.8
		Nivel Medio	23	56.1
		Nivel Alto	7	17.1
		Total	41	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 11, se presenta los niveles de compromiso organizacional de la institución privada y la institución pública según género:

El género masculino se presenta en un nivel medio en la institución pública con 52.3%, frente al 55.2% de la institución privada; el género femenino se presenta en un nivel medio en la institución privada con un 41.7% frente al 56.1% de la institución pública.

Tabla 12.

Nivel de compromiso organizacional afectivo según género

Sector	Género		Frecuencia	Porcentaje
Privado	Masculino	Nivel Bajo	9	31.0
		Nivel Medio	16	55.2
		Nivel Alto	4	13.8
		Total	29	100.0
	Femenino	Nivel Bajo	17	47.2
		Nivel Medio	16	44.4
		Nivel Alto	3	8.3
		Total	36	100.0
Público	Masculino	Nivel Bajo	6	13.6
		Nivel Medio	28	63.6
		Nivel Alto	10	22.7
		Total	44	100.0
	Femenino	Nivel Bajo	10	24.4
		Nivel Medio	25	61.0
		Nivel Alto	6	14.6
		Total	41	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 12, el género masculino se presenta en un nivel medio en la institución pública con 63.6% frente al 55.2% de la institución privada; el género femenino se presenta en un nivel medio en la institución pública con 61.0% y la privada en un nivel bajo de 47.2% de la institución privada.

Las mujeres y hombres del sector público tienen mayor compromiso afectivo que los de sector privado.

Tabla 13.

Nivel de compromiso organizacional normativo según género

Sector	Género		Frecuencia	Porcentaje
Privado	Masculino	Nivel Bajo	7	24.1
		Nivel Medio	15	51.7
		Nivel Alto	7	24.1
		Total	29	100.0
	Femenino	Nivel Bajo	13	36.1
		Nivel Medio	16	44.4
		Nivel Alto	7	19.4
		Total	36	100.0
Público	Masculino	Nivel Bajo	7	15.9
		Nivel Medio	23	52.3
		Nivel Alto	14	31.8
		Total	44	100.0
	Femenino	Nivel Bajo	15	36.6
		Nivel Medio	19	46.3
		Nivel Alto	7	17.1
		Total	41	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 13, se presentan los niveles de compromiso organizacional normativo de la institución privada y la institución pública según género:

El género masculino se presenta en un nivel medio en la institución pública con 52.3% frente al 51.7% de la institución privada; el género femenino se presenta en un nivel medio en la institución privada con 44.4% frente al 46.3% de la institución pública.

Tabla 14.

Nivel de compromiso organizacional de continuidad según género

Sector	Género		Frecuencia	Porcentaje
Privado	Masculino	Nivel Bajo	11	37.9
		Nivel Medio	13	44.8
		Nivel Alto	5	17.2
		Total	29	100.0
	Femenino	Nivel Bajo	12	33.3
		Nivel Medio	16	44.4
		Nivel Alto	8	22.2
		Total	36	100.0
Público	Masculino	Nivel Bajo	4	9.1
		Nivel Medio	31	70.5
		Nivel Alto	9	20.5
		Total	44	100.0
	Femenino	Nivel Bajo	11	26.8
		Nivel Medio	23	56.1
		Nivel Alto	7	17.1
		Total	41	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 14, se los niveles de compromiso organizacional de continuidad de la institución privada y la institución pública según género:

El género masculino se presenta en un nivel medio en la institución pública con 70.5% frente al 44.8% de la institución privada; el género femenino se presenta en un nivel medio en la institución pública con 56.1% y con 44.4% la institución privada.

Tabla 15.

Nivel de compromiso organizacional según edad

Sector			Frecuencia	Porcentaje
Privado	[20 a 30 años]	Nivel Bajo	7	38.9
		Nivel Medio	7	38.9
		Nivel Alto	4	22.2
		Total	18	100.0
	[31 a 40 años]	Nivel Bajo	4	50.0
		Nivel Medio	2	25.0
		Nivel Alto	2	25.0
		Total	8	100.0
	[41 a 50 años]	Nivel Bajo	4	28.6
		Nivel Medio	7	50.0
		Nivel Alto	3	21.4
		Total	14	100.0
	[51 a 65 años]	Nivel Bajo	6	24.0
		Nivel Medio	15	60.0
		Nivel Alto	4	16.0
		Total	25	100.0
Público	[20 a 30 años]	Nivel Medio	6	85.7
		Nivel Alto	1	14.3
		Total	7	100.0
	[31 a 40 años]	Nivel Bajo	2	18.2
		Nivel Medio	6	54.5
		Nivel Alto	3	27.3
		Total	11	100.0
	[41 a 50 años]	Nivel Bajo	9	22.0
		Nivel Medio	19	46.3
		Nivel Alto	13	31.7
		Total	41	100.0
	[51 a 65 años]	Nivel Bajo	6	23.1
		Nivel Medio	15	57.7
		Nivel Alto	5	19.2
		Total	26	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 15, se muestran el nivel de compromiso organizacional de los docentes de ambas instituciones según la edad se encuentra en nivel medio.

En la institución privada el compromiso se presenta entre los 20 y 30 años en un nivel medio – bajo con 38.9%, de 31 a 40 años en nivel bajo con el 50%, de 41 a 50 años en el nivel medio con 50% y de 51 a 65 en un nivel medio con 60%

En la institución pública el compromiso se presenta entre los 20 y 30 años en nivel medio con 85.7%, de 31 a 40 en nivel con 54.5%, de 41 a 50 años con nivel medio de 46.3%, y de 51 a 65 en nivel medio con 57.7%.

Entre los más jóvenes de 20 a 30 años en el sector público se presenta en mayoría en un nivel medio con 85.7% y en el privado en medio – bajo con 38.9%, sin embargo en este sector el compromiso se presenta con nivel medio más significativo entre las edades 51 a 65 años con 60%. El compromiso es menor en el sector privado con 50% en nivel bajo entre las edades de 31 a 40 años.

Tabla 16.*Nivel de compromiso organizacional afectivo según edad*

	Sector		Frecuencia	Porcentaje
Privado	[20 a 30 años]	Nivel Bajo	7	38.9
		Nivel Medio	11	61.1
		Total	18	100.0
	[31 a 40 años]	Nivel Bajo	5	62.5
		Nivel Medio	2	25.0
		Nivel Alto	1	12.5
		Total	8	100.0
	[41 a 50 años]	Nivel Bajo	5	35.7
		Nivel Medio	6	42.9
		Nivel Alto	3	21.4
		Total	14	100.0
	[51 a 65 años]	Nivel Bajo	9	36.0
		Nivel Medio	13	52.0
		Nivel Alto	3	12.0
		Total	25	100.0
	Público	[20 a 30 años]	Nivel Medio	7
[31 a 40 años]		Nivel Bajo	3	27.3
		Nivel Medio	6	54.5
		Nivel Alto	2	18.2
		Total	11	100.0
[41 a 50 años]		Nivel Bajo	6	14.6
		Nivel Medio	25	61.0
		Nivel Alto	10	24.4
		Total	41	100.0
[51 a 65 años]		Nivel Bajo	7	26.9
		Nivel Medio	15	57.7
		Nivel Alto	4	15.4
		Total	26	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 16, se muestran el nivel de compromiso organizacional afectivo de los docentes de ambas instituciones según la edad, se encuentran en un nivel medio.

En el sector privado, el compromiso prepondera en nivel medio entre las edades de 20 a 30 años con 61.1%, seguido de los de 51 a 65 años con 52%, y finalmente los de 41 a 50 años con 42.9%; sin embargo entre las edades de 31 a 40 son quienes presenta un nivel bajo de compromiso con 62.5%.

En el sector público, el nivel medio prepondera entre las edades de 20 a 30 años con el 100%, entre las edades de 41 a 50 con el 61.0%, para las edades de 51 a 65 con 57.7% y finalmente para los de 31 a 40 con 54.5%.

Se realza que son los más jóvenes de 20 a 30 años, quienes presentan un nivel medio significativo en ambas instituciones.

Tabla 17.*Nivel de compromiso organizacional normativo según edad*

Sector			Frecuencia	Porcentaje
Privado	[20 a 30 años]	Nivel Bajo	8	44.4
		Nivel Medio	6	33.3
		Nivel Alto	4	22.2
		Total	18	100.0
	[31 a 40 años]	Nivel Bajo	4	50.0
		Nivel Medio	3	37.5
		Nivel Alto	1	12.5
		Total	8	100.0
	[41 a 50 años]	Nivel Bajo	4	28.6
		Nivel Medio	8	57.1
		Nivel Alto	2	14.3
		Total	14	100.0
	[51 a 65 años]	Nivel Bajo	4	16.0
		Nivel Medio	14	56.0
		Nivel Alto	7	28.0
		Total	25	100.0
Público	[20 a 30 años]	Nivel Bajo	1	14.3
		Nivel Medio	6	85.7
		Total	7	100.0
	[31 a 40 años]	Nivel Bajo	5	45.5
		Nivel Medio	3	27.3
		Nivel Alto	3	27.3
		Total	11	100.0
	[41 a 50 años]	Nivel Bajo	8	19.5
		Nivel Medio	19	46.3
		Nivel Alto	14	34.1
		Total	41	100.0
	[51 a 65 años]	Nivel Bajo	8	30.8
		Nivel Medio	14	53.8
		Nivel Alto	4	15.4
		Total	26	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 17, se muestran el nivel de compromiso organizacional normativo los docentes de ambas instituciones según la edad en un nivel medio –bajo. En el sector privado, entre los 20 y 30 prepondera el nivel bajo con 44.4%, de 31 a 40 años el nivel bajo con 50%, de 41 a 50 en nivel medio con 57.1% y de 51 a 65 el nivel medio con 56%.

En el sector público entre las edades 20 a 30 años prepondera el nivel medio con 85.7%, de 31 a 40 años el nivel bajo de 45.5%, de 41 a 50 años el nivel medio de 46.3% y de 51 a 65 años el nivel medio de 53.8%. Este componente se manifiesta en mayor grado entre los más jóvenes de 20 a 30 años de la institución pública. Y en la institución privada entre los más adultos, entre 41 a 50 con 57,1% y de 51 a 65 con 56%.

Tabla 18.

Nivel de compromiso organizacional de continuidad según edad

Sector			Frecuencia	Porcentaje
Privado	[20 a 30 años]	Nivel Bajo	8	44.4
		Nivel Medio	4	22.2
		Nivel Alto	6	33.3
		Total	18	100.0
	[31 a 40 años]	Nivel Bajo	2	25.0
		Nivel Medio	5	62.5
		Nivel Alto	1	12.5
		Total	8	100.0
	[41 a 50 años]	Nivel Bajo	5	35.7
		Nivel Medio	9	64.3
		Total	14	100.0
		[51 a 65 años]	Nivel Bajo	8
	Nivel Medio		11	44.0
	Nivel Alto		6	24.0
	Total		25	100.0
	Público	[20 a 30 años]	Nivel Medio	3
Nivel Alto			4	57.1
Total			7	100.0
[31 a 40 años]		Nivel Bajo	4	36.4
		Nivel Medio	3	27.3
		Nivel Alto	4	36.4
		Total	11	100.0
[41 a 50 años]		Nivel Bajo	7	17.1
		Nivel Medio	28	68.3
		Nivel Alto	6	14.6
		Total	41	100.0
[51 a 65 años]		Nivel Bajo	4	15.4
		Nivel Medio	20	76.9
		Nivel Alto	2	7.7
		Total	26	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 18, se presenta el nivel de compromiso de continuidad de los docentes de ambas instituciones es de nivel medio – bajo.

En el sector público entre las edades de 20 a 30 años prepondera el nivel bajo con 44.4%, entre los 31 y 40 años el nivel medio con 62.5%, de 41 a 50 años el nivel medio 64.3% y entre los 51 y 65 años el nivel medio con 44%.

En el sector público, entre las edades de 20 a 30 años prepondera el nivel alto con 57.1%, de 31 a 40 años el nivel alto y bajo con 36.4%, de 41 a 50 años el nivel medio con 68.3% y de 51 a 65 el nivel medio con 76.9%.

Este componente se manifiesta en mayor grado entre las edades de 31 a 40 con 62.5%, 41 a 50 con 64.3% en la privada, mientras que en la pública entre las edades de 31 y 40 con 62.5% y de 41 a 50 con 64.3%

3.3 Prueba de Normalidad

Tabla 19.

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Comportamiento Organizacional	
K-S	0.122
P	0.000
N	150

Fuente: elaboración propia.

La presente tabla muestra que la variable compromiso organizacional presenta una distribución no normal, ($p < 0.05$), por lo tanto, se empleara estadístico no paramétricos - U de Mann Whitney.

3.4 Análisis Comparativo

A continuación se muestran los resultados del análisis comparativo, mediante el estadístico no paramétrico U de Mann Whitney.

Tabla 20.*Comparación del compromiso organizacional*

	Sector	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	P
Compromiso Organizacional	Privado	65	68.22	2289.000	-1.7964	0.0724
	Público	85	81.07			
Componente Afectivo	Privado	65	63.01	1950.500	-3.0838	0.0020
	Público	85	85.05			
Componente Normativo	Privado	65	73.70	2645.500	-0.4445	0.6567
	Público	85	76.88			
Componente Continuo	Privado	65	71.28	2488.500	-1.0409	0.2979
	Público	85	78.72			

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 20, haciendo uso del estadístico no paramétrico U de Mann Whitney, se niega que exista diferencia entre el compromiso organizacional de los docentes de las dos instituciones, siendo que $p > 0.05$ (0.0724). Específicamente, el rango promedio de compromiso organizacional en la institución pública es (81.07) en comparación de la privada (68.22).

En el compromiso afectivo, se determina que existe diferencia significativa, siendo $p < 0.05$ (0.0020), la institución pública presenta mayor promedio en este componente (85.05) frente al promedio de la institución privada (63.01).

En el compromiso normativo, se determina que no existe diferencia $p > 0.05$ (0.6567), el promedio es mayor en la institución pública (76.88) frente a la privada (73.70).

Finalmente, en el compromiso continuo se determina que no existe diferencia $p > 0.05$ (0.2979), el promedio en la institución pública es mayor (78.72), frente al de institución privada (71.28).

Tabla 21.*Comparación del compromiso organizacional según género – masculino*

	Sector	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	P
Compromiso Organizacional	Privado	29	30.79	458.0000	-2.0303	0.0423
	Público	44	41.09			
Componente Afectivo	Privado	29	29.38	417.0000	-2.4963	0.0126
	Público	44	42.02			
Componente Normativo	Privado	29	34.55	567.0000	-0.8022	0.4225
	Público	44	38.61			
Componente Continuo	Privado	29	32.95	520.0000	-1.3273	0.1844
	Público	44	39.67			

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 21, haciendo uso del estadístico no paramétrico U de Mann Whitney, se determina que existe diferencia entre el compromiso organizacional de los docentes de género masculino en las dos instituciones, siendo que $p < 0.05$ (0.0423), respecto al rango promedio, este es mayor en la institución pública (41.09), frente a la institución privada (30.79).

En el compromiso afectivo según el género masculino, se determina que existe diferencia $p < 0.05$ (0.126), el rango promedio para los hombres de la institución privada es menor (29.38), en comparación con el de la pública (42.02).

El compromiso normativo en los hombres de ambas instituciones, no determina diferencia $p > 0.05$ (0.4225), el promedio es levemente mayor en la institución pública (38.61), ante el promedio de la institución privada (34.55).

Respecto al compromiso de continuidad en los hombres de las dos instituciones, no existe diferencia, siendo $p > 0.05$ (0.1844); el promedio es mayor en la institución pública (39.67) ante el de la privada (32.95).

Tabla 22.

Comparación del compromiso organizacional según género – femenino

	Sector	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	P
Compromiso Organizacional	Privado	36	37.31	677.00	-0.623	0.533
	Público	41	40.49			
Componente Afectivo	Privado	36	34.01	558.50	-1.835	0.067
	Público	41	43.38			
Componente Normativo	Privado	36	40.13	697.50	-0.415	0.678
	Público	41	38.01			
Componente Continuo	Privado	36	38.69	727.00	-0.113	0.910
	Público	41	39.27			

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 22, haciendo uso del estadístico no paramétrico U de Mann Whitney, se determina que no existe diferencia entre el compromiso organizacional de los docentes de género femenino en las dos instituciones, siendo $p > 0.05$ (0.533). El promedio de compromiso en las mujeres es mayor en la institución pública (40.49), ante el promedio de la institución privada (37.31).

El compromiso organizacional en cada componente según el género femenino, no presenta diferencia, siendo $p > 0.05$.

De acuerdo a los promedios, el compromiso afectivo en las mujeres es mayor en la institución pública (43.38) frente al de la privada (34.01). En el compromiso normativo, el promedio es mayor en la institución privada (40.13), ante la institución pública (38.01). Finalmente, el compromiso de continuidad en las mujeres, presenta un promedio ligeramente mayor en la institución pública (39.27) y en la privada (38.69).

Tabla 23.

Comparación del compromiso organizacional según edad - 20 a 30 años

	Sector	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	P
Compromiso Organizacional	Privado	18	11.86	213.000	-1.242	0.214
	Público	7	15.93			
Componente Afectivo	Privado	18	11.19	30.500	-1.971	0.049
	Público	7	17.64			
Componente Normativo	Privado	18	13.19	59.500	-0.212	0.832
	Público	7	12.50			
Componente Continuo	Privado	18	11.75	40.500	-1.365	0.172
	Público	7	16.21			

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 23, haciendo uso del estadístico no paramétrico U de Mann Whitney, se determina que no existe diferencia entre el compromiso organizacional de los docentes de las dos instituciones de los 20 a 30 años, siendo $p > 0.05$ (0.214). El promedio en los docentes de este rango de edad para institución pública es mayor (15.93) y para la privada ligeramente menor (11.86).

En el compromiso afectivo, se determina que existe diferencia en los docentes entre 20 y 30 años, dado que $p < 0.05$ (0.049). El promedio en ambos grupos, son para la institución privada (11.19) y para la pública (17.64).

El compromiso organizacional para el componente normativo y de continuidad no presenta diferencia significativa, ya que $p > 0.05$. De acuerdo a los promedios, el compromiso normativo en este rango de edad es para la institución privada (13.19) y para la pública (12.59). Finalmente, en el componente de continuidad sus promedios son, en el público (16.21) y en el privado (11.75).

Tabla 24.*Comparación del compromiso organizacional según edad - 31 a 40 años*

	Sector	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	P
Compromiso Organizacional	Privado	8	8.19	29.5	-1.199	0.231
	Público	11	11.32			
Componente Afectivo	Privado	8	7.94	27.5	-1.372	0.170
	Público	11	11.50			
Componente Normativo	Privado	8	8.75	34	-0.829	0.407
	Público	11	10.91			
Componente Continuo	Privado	8	8.94	35	-0.703	0.482
	Público	11	10.77			

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 24, haciendo uso del estadístico no paramétrico U de Mann Whitney, se determina que no existe diferencia entre el compromiso organizacional de los docentes de las dos instituciones de los 31 a 40 años, siendo $p > 0.05$ (0.231). El promedio en los docentes de este rango de edad para institución pública es (11.32) y para la privada ligeramente menor (8.19).

El compromiso organizacional efectivo, normativo y de continuidad en este rango de edad, no presenta diferencia significativa, ya que $p > 0.05$.

De acuerdo a los promedios, el compromiso afectivo en este rango de edad, es para la institución pública (11.50) y para la privada (7.94). El compromiso normativo, los promedios son en la institución pública (10.91), en la privada (8.75). Finalmente, en el componente de continuidad los promedios son, en el público (10.77) y en el privado (8.94).

Tabla 25.*Comparación del compromiso organizacional según edad - 41 a 50 años*

	Sector	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	P
Compromiso Organizacional	Privado	14	24.14	223	-1.044	0.296
	Público	41	29.32			
Componente Afectivo	Privado	14	25.25	248.5	-0.746	0.455
	Público	41	28.94			
Componente Normativo	Privado	14	23.89	229.5	-1.117	0.264
	Público	41	29.40			
Componente Continuo	Privado	14	25.11	246.5	-0.785	0.433
	Público	41	28.99			

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 25, haciendo uso del estadístico no paramétrico U de Mann Whitney, se determina que no existe diferencia entre el compromiso organizacional de los docentes de las dos instituciones de los 41 a 50 años, siendo $p > 0.05$ (0.296). El promedio en los docentes de este rango de edad para institución pública es (29.32) y para la privada (24.14).

El compromiso organizacional efectivo, normativo y de continuidad en este rango de edad, no presenta diferencia significativa, ya que $p > 0.05$.

De acuerdo a los promedios, el compromiso afectivo en este rango de edad, es para la institución pública (28.94) y para la privada (25.25). El compromiso normativo, los promedios son en la institución pública (29.40), en la privada (23.89). Finalmente, en el componente de continuidad los promedios son, en el público (28.99) y en el privado (25.11).

Tabla 26.

Comparación del compromiso organizacional según edad - 51 a 65 años

	Sector	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	P
Compromiso Organizacional	Privado	25	25.52	313	-0.226	0.821
	Público	26	26.46			
Co Afectivo	Privado	25	23.12	253	-1.359	0.174
	Público	26	28.77			
Co Normativo	Privado	25	28.26	268.5	-1.066	0.286
	Público	26	23.83			
Co Continuo	Privado	25	26.36	316	-0.170	0.865
	Público	26	25.65			

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 26 haciendo uso del estadístico no paramétrico U de Mann Whitney, se determina que no existe diferencia entre el compromiso organizacional de los docentes de las dos instituciones de los 51 a 65 años, siendo $p > 0.05$ (0.821). El promedio en los docentes de este rango de edad para institución pública es (26.46) y para la privada (25.52).

El compromiso organizacional efectivo, normativo y de continuidad en este rango de edad, no presenta diferencia significativa, ya que $p > 0.05$.

De acuerdo a los promedios, el compromiso afectivo en este rango de edad es para la institución pública (28.77) y para la privada (23.12). El compromiso normativo, los promedios son en la institución pública (28.83), en la privada (28.26). Finalmente, en el componente de continuidad los promedios son, en el privado (26.36) y en la pública (25.65).

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación es de carácter descriptivo - comparativo que tiene como objetivo determinar la diferencia en el compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima. Y también comparar los resultados según el componente afectivo, normativo, continuo, según el género y la edad.

De acuerdo a los resultados se demuestra que no existe diferencia significativa en el compromiso organizacional de los docentes de ambas instituciones ($p > 0.05$), ubicándose en nivel medio la institución privada y la pública con 47.75% y 54.1% respectivamente. Por tanto, haciendo mención a Robbins, 2004 los docentes de ambas instituciones se identifican con las metas de una organización (p.306).

La diferencia encontrada en la presente investigación está íntimamente relacionado a los últimos sucesos en el sector educativo, si bien ambos sectores no difieren uno del otro en compromiso son los del sector público quienes porcentualmente están más comprometidos, ello puede deberse a su constante lucha (reclamos) por hacer valer lo que ellos consideran justo para la labor docente, lucha que inicia en el 2017 con la huelga nacional de profesores. Bajo estos sucesos los docentes públicos, prevalecerían su sentido de servicio y retribución justa con su labor, tal como plantea Fuentalba y Imbarack, 2014 el compromiso en los maestros busca que este no solo reduzca su valiosa función en compartir información, muy por el contrario que la esencia de servir y formar en su profesión se mantenga, considerando que su labor se verá reflejada en lo personal, colectivo y profesional (p.263).

Asimismo, desde los enfoques y perspectivas entorno a la variable, se puede realzar que es el enfoque conductual según Gonzales y Antón, 1995, y la perspectiva de intercambio según Varona, 1993 las cuales enmarcan el compromiso de los docentes del sector público entorno a sus actividades de protesta, pues si bien esta comprometidos con su labor, buscan que su compromiso se vea reforzado o retribuido en una línea de constancia.

Sin embargo, lo encontrado no tiene similitud con el estudio de Díaz (2015) en donde encontró que si existe diferencia en el compromiso organizacional de los docentes de un colegio privado y uno público de Los Olivos, siendo la institución privada la que presenta

mayor compromiso al 77.1%, mientras que la estatal un nivel de compromiso alto que haciende al 57.9%.

De acuerdo a los componentes de compromiso organizacional se encontró que en el primer componente, denominado compromiso afectivo si existe diferencia significativa ($p < 0.05$), y se presenta en ambas instituciones en nivel medio, siendo la institución pública mayor en un 62.4%, frente al 49.2%.

Por el contrario en los otros dos componentes: en el componente normativo y el componente de continuidad, no se encontraron diferencias en la comparación de ambas instituciones ($p > 0.05$). Específicamente, el componente normativo en ambas instituciones se presenta en un nivel medio que no difiere significativamente uno del otro, para el privado 47.7% y para público 49.4%.

Asimismo, el tercer componente, denominado compromiso de continuidad, se presenta en un nivel medio que no difiere significativamente uno del otro, para el privado 44.6% y para público 63.5%. Por ello, el componente que prepondera más en ambas instituciones a nivel medio es el afectivo, lo cual tiene similitud con lo encontrado por Barraza (2006) en su investigación sobre el compromiso organizacional de los docentes en Canatlán, Durango; el determina que la variable que presenta un nivel moderado predominante es el compromiso afectivo.

En adición, según la teoría tridimensional del compromiso organizacional de Meyer y Allen, las tres dimensiones o también considerados componentes pueden manifestarse por una misma persona en diferente grado lógicamente (Meyer y Allen, p. 67). Y de acuerdo a ello, cada uno de los tres componentes está presente en ambas instituciones en un nivel medio pero con variaciones porcentuales, haciendo que prepondere al componente afectivo.

El compromiso organizativo de los docentes de ambas instituciones según género, se determinó que para el género masculino si existe diferencia significativa, ($p < 0.05$). Asimismo, según los niveles de compromiso, este se presenta en nivel medio para ambas instituciones, la institución pública con 53.3%, frente al 55.2% de la institución privada.

En el componente afectivo también existe diferencia en los hombres de ambas instituciones $p < 0.05$ (0.012), siendo este el único componente con diferencia significativa para los hombres de las dos instituciones.

Respecto al género femenino no existe diferencia en el compromiso organizacional de las maestras de ambas instituciones, ni diferencia en el compromiso afectivo, normativo y continuo, ya que los valores de significancia son $p > 0.05$.

De manera genérica, el compromiso organizacional en ambos grupos tanto para hombres como para mujeres, se encuentra en nivel medio y de forma específica de acuerdo a los promedios son las mujeres de las dos instituciones quienes presentan mayor compromiso en los tres componentes.

Estos datos, no concuerdan con lo planteado por Maldonado, et al. (2014) en su investigación sobre el compromiso organizacional en maestros de una universidad estatal, ella obtiene que no existe diferencia entre la variable respecto al género. Suarez (2018) en su estudio sobre el compromiso organizacional en trabajadores de una entidad estatal, establece que el compromiso se manifiesta en un nivel medio, y que son las mujeres quienes están más comprometidas.

En tal sentido, según Mathieu y Zajac, 1990 (Citado por Starnes y Truhon, 2006) de acuerdo al factor de características personales que predeterminan el compromiso, el género masculino tiende a un menor compromiso que las damas (p.5).

La comparación del compromiso organizacional de los docentes de ambas instituciones según la edad, establece que no existe diferencia significativa, demostrando que son los más jóvenes (20 a 30 años) en el sector público quienes son más comprometidos con un nivel medio de 85.7%; mientras que en el sector privado se presenta en mayoría con nivel medio significativo entre los más adultos (51 a 65 años) años con 60%. Es decir, la edad no influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes.

Específicamente en base a los componentes de compromiso organizacional, únicamente el compromiso afectivo presenta diferencia significativa en ambos sectores entre las edades de

20 a 30 años, expresando en ambos un nivel medio de 61.15% y 100% para el privado y público respectivamente.

En sustento a los datos descritos previamente, Mathieu y Zajac, 1990 (Citado por Starnes y Truhon, 2006) plantean que considerando la edad como predeterminante al compromiso, son los de mayor de edad quienes son más comprometidos, por una temor a escases de opciones de trabajo, además porque valoran y cuidan más su posición (p.5). Lo planteado, no concuerda con los datos encontrados en el sector público, pero si en los datos del sector privado en el que los más adultos son más comprometidos.

V. CONCLUSIONES

Después de haber analizado la diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regula de una institución pública y una priva de Lima, de acuerdo a componentes de compromiso, género y edad, se puede plantear las siguientes conclusiones.

PRIMERA: El compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, se presenta en ambos grupos en nivel medio y no existe diferencia.

SEGUNDA: De acuerdo al componente afectivo, este se presenta en ambas instituciones en nivel medio, siendo en la pública en la que prepondera el compromiso afectivo, Asimismo, se identifica que existe diferencia significativa.

TERCERA: Para el componente normativo, este se presenta en ambas instituciones en nivel medio y se identifica que no existe diferencia significativa.

CUARTA: En el componente de continuidad, se presentan en nivel medio ambas instituciones y se determina que no existe diferencia significativa.

QUINTA: De acuerdo al género, tanto hombres como mujeres presentan un nivel de compromiso medio en ambos grupos. Determinado que no existe diferencia en el compromiso y componentes de compromiso en las mujeres de ambas instituciones, más si existe diferencia en el compromiso y componente afectivo en los hombres.

SEXTA: Según la edad, se establece nivel medio para ambos grupos según los 4 rangos de edad, determinando que no existe diferencia en el compromiso de los docentes, Sin embargo, específicamente se determina que existe diferencia significativa en el compromiso afectivo entre las edades de 20 a 30 años de ambas instituciones, preponderando en la institución pública.

VI. RECOMENDACIONES

- Realizar investigaciones descriptivo – comparativa con respecto a la muestra, ya que no es un tópico y tipo de investigación común.
- Promover el estudio del comportamiento organizacional, y fomentar además del compromiso organizacional, otras variables importantes enfocadas en el sector de la docencia.
- Generar herramientas en pro del fortalecimiento del componente afectivo, ya que en este componente prepondera el deseo de filiación.
- Fortalecer también el componente normativo, considerando que este componente da lugar al sentido de obligación y lealtad.
- Hacer uso de los resultados de la investigación para que las instituciones participantes logren establecer estrategias en pro del fortalecimiento del compromiso en los docentes.
- Dar a conocer los resultados obtenidos para el fin de brindar mayor aporte a la psicología.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, R. (1991). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Lima: U.P.C.H, Fondo Editorial.
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias. El diccionario*. (2a ed.). Argentina: Granica.
- Banco Mundial (2018). Gasto público en educación, total (% del PIB). Recuperado de: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?locations=PE>
- Barraza, A. (2008). Compromiso organizacional de los docentes: Un estudio exploratorio. Avances en supervisión educativa: Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España. (8). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2768253>
- Barraza, A. y Acosto, M. (Octubre/Diciembre, 2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*. 45 (8), 20 - 35.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires: Shalom.
- Cabrejos, J. (2015). *Compromiso organizacional según los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.). México: McGraw-Hill.
- Díaz, J. (2015). *Compromiso organizacional en docentes de la I.E.P. Innova y de la I.E.E. Abraham Zea -Los Olivos, 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Fuentealba, R. y Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*. 11(1). 257-273.
- González, L. y Antón, C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional*. España: Universidad de Salamanca. (p. 89 103).
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana

- Maldonado, S. et al. (Enero/Junio, 2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, 47 (1), 12 - 18.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*. 1(1). 61-89.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Unated States of America: SAGE Publications.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa n° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2017). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- Nieto, D. et al. (2016). *Avanzando hacia una mejor educación para Perú*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Recuperado de: <https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>
- Ramirez, T. (2007). *Como hacer un Proyecto de Investigación*. Venezuela: Editorial Panapo
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ma ed.). México: Pearson educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13va ed.). México: Pearson Educación.

- Starnes, B. y Truhon, S. (2006). *Organizational Commitment*. EE.UU: ASQ-Huaman Developement and Lidership.
- Suarez, M. (2018). *Compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, agosto - diciembre 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Varona, M.F. (1993). *Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional*. *Diálogos de la Comunicación*, 35, 68-77.

ANEXOS

ANEXO 1: Baremos

Tabla 27.

Baremos del compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
NIVELES	TOTAL	C.Afectivo	C.Normativo	C.de Continuidad
Bajo	0 -75	0 -25	0 - 26	0 - 20
Medio	76 -98	26 - 39	27 - 35	21 - 30
Alto	99 -126	40 - 50	36 - 50	31 - 50

Fuente: elaboración propia.

ANEXO 2: Instrumento

Cuestionario de compromiso organizacional (Meyer, Allen & Smith, revisión 1993).

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Género: _____

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serían presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Ejemplo:

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente.

Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.

Para contestar coloque la opción que mejor indique su opinión.

- 1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
- 2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
- 3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 4) Permanezco en mi organización porque lo necesito y lo deseo.
- 5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.
- 6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.
- 7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
- 8) Esta organización merece mi lealtad.
- 9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
- 10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
- 11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
- 12) Esta organización significa mucho para mí.
- 13) Le debo muchísimo a mi organización.
- 14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.
- 15) No me siento parte de mi organización.
- 16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de oportunidades de trabajo.
- 17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
- 18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

ANEXO 3: Permiso de los autores del Instrumento

Denis Yenifer Garro Romero Dear I am writing from Perú, Im an psychologist student of the Cesar Vallejo ... 10 jun. ★

Natalie Jean Allen para mí ▾ 11 jun. ☆ ↶ ▾

inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Hello Denis

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:
<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

Finally, although you did not mention it, it seems possible that you will want to administer the commitment measures in Spanish. If so, in this regard, you might want to contact Dr Luis Arciniega who developed a Spanish-language version of the TCM. Dr. Arciniega's email is larciniega@itam.mx

I wish you well with your research!

Best,

Natalie Allen

Denis Yenifer Garro Romero Estimado Dr. Luis Arciniega Buenas noches, le saluda Yenifer Garro, estudiant... 11 jun.

LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA <luis.arciniega@itam.mx> para mí ▾ 11 jun. ☆ ↶ ▾

Estimada Denise,

A través de estas líneas autorizó el uso de muestra adaptación al español de las escalas ACS,NCS y CCS de Meyer y Allen

En mi página web, podrás ver diversos estudios donde la hemos usado, así como la escala y su procedimiento de corrección.
www.luisarciniega.org

Recibe un cordial saludo

Luis Arciniega

ANEXO 4: Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of applied psychology.

Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization

John P. Meyer, Natalie J. Allen, and Catherine A. Smith

The authors tested the generalizability of J. P. Meyer and N. J. Allen's (1991) 3-component model of organizational commitment to the domain of occupational commitment. Measures of affective, continuance, and normative commitment to occupation were developed and used to test hypotheses concerning their differential relations with antecedent and consequence variables. Confirmatory factor analyses conducted on data collected from samples of student and registered nurses revealed that the 3 component measures of occupational commitment were distinguishable from one another and from measures of the 3 components of organizational commitment. Results of correlation and regression analyses were generally consistent with predictions made on the basis of the 3-component model and demonstrated that occupational and organizational commitment contribute independently to the prediction of professional activity and work behavior.

Although commitment has been a subject of interest for some time, the past decade has seen a steady increase in the attention given to studying it. Not only has the number of studies directly concerned with the development and consequences of commitment increased dramatically, but also commitment is often included as a variable in studies where it is not the primary focus of attention. Indeed, commitment has begun to rival job satisfaction in this regard. Commitment theory and research have also been the subjects of several critical reviews in recent years (e.g., Griffin & Bateman, 1986; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1991; Morrow, 1983; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Reichers, 1985).

With the increased attention given to commitment, there have been many important developments in both theory and research. Two of these are of particular importance for the present research. First, it has become increasingly apparent that commitment is a complex and multifaceted construct. For many years theorists and researchers have been defining and operationalizing commitment in different ways, and, as a result, it has been difficult to synthesize the results of the accumulating research. It is now acknowledged that commitment

can take different forms, and it is therefore imperative that researchers state clearly what form or forms of commitment they are interested in and that they ensure that the measures they use are appropriate for the intended purpose. Second, there has been a broadening of the domain within which commitment is studied. Some of the earliest and most influential work within the organizational behavior literature (e.g., Buchanan, 1974; Mowday, Steers, & Porter, 1979; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974; Steers, 1977) examined employees' commitment to their employers, commonly referred to as *organizational commitment*. More recently, there has been an increase in research examining commitment to unions (e.g., Fullagar & Barling, 1989; Gordon, Philpot, Burt, Thompson, & Spiller, 1980), employment (e.g., Jackson, Stafford, Banks, & Warr, 1983), professions (e.g., Aranya, Pollock, & Amernic, 1981; Morrow & Wirth, 1989), careers (e.g., Arnold, 1990; Blau, 1985, 1988, 1989), and so on.

Unfortunately, these two developments have taken place somewhat independently. Consequently, researchers examining commitment to entities other than employing organizations often view commitment as a unidimensional construct (e.g., Aranya et al., 1981; Blau, 1985; Jackson et al., 1983). In cases in which commitment is considered multidimensional, the dimensions tend to be domain specific. For example, the measure of union commitment developed by Gordon et al. (1980) was found to reflect four underlying dimensions: union loyalty, responsibility to the union, willingness to work for the union, and belief in unionism. To date there has not been a systematic attempt to develop a multidimensional conceptualization of commitment that can be applied across domains. The development of such a conceptualization would help to foster communication among researchers who are studying commitment within these various domains. This is particularly important as attention begins to focus on the impact of dual or multiple commitments (e.g., T. E. Becker, 1992; Darden, Hampton, & Howell, 1989; Gordon & Ladd, 1990; Reichers, 1986; Steffy & Jones, 1988).

We undertook this research to examine the generalizability

John P. Meyer and Catherine A. Smith, Department of Psychology; Natalie J. Allen, Centre for Administrative and Information Studies; University of Western Ontario, London, Ontario, Canada.

This research was supported by research grants from the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (410-89-370) and from Imperial Oil.

We thank the School of Nursing at Queen's University, the College of Nurses of Ontario, and the many student nurses and registered nurses who participated in this research. Particular appreciation is extended to Rita Maloney and Ena Howse, at Queen's University, and to Marilyn Rewak, at the College of Nurses of Ontario, for their assistance in accessing the research participants. Finally, we gratefully acknowledge the assistance of Annette Chauvin, Alanna Lefley, Tram Nguyen, Joseph Tavares, and Sue Tessier in data collection and analysis.

Correspondence concerning this article should be addressed to John P. Meyer, Department of Psychology, Social Science Centre, University of Western Ontario, London, Ontario, Canada N6A 5C2.

ANEXO 5: Carta de presentación - Institución pública



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 28 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 349 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Marino Jorge Acuña Sánchez
Director
I.E. 5172 HIJOS DE LUYA
Jr. Arequipa S/N Cruce Con La Avenida Amazonas – Zapallal – Puente Piedra

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **GARRO ROMERO, DENIS YENIFER** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"DIFERENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA Y UNA PRIVADA DE LIMA, 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,


Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF



*Recibido 04-06-2018
Hora: 10:30 A.M.*

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650

ANEXO 6: Carta de presentación – Institución privada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 03 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 169 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Dr. Enoc Onofrio
Director
ASOCIACION EDUCATIVA ADVENTISTA CENTRO OESTE DEL PERU
Jr. La Confraternidad N° 492 , Pro - Los Olivos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **GARRO ROMERO, DENIS YENIFER** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"DIFERENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACION BASICA REGULAR DE UNA INSTITUCION PUBLICA Y UNA PRIVADA DE LIMA , 2018** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,


Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650

ANEXO 7: Carta de autorización - Institución pública

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, junio 2018

Por la presente hago constar que fui informado por la Srta. Denis Yenifer Garro Romero, interna de psicología de la Universidad César Vallejo, Lima - Norte. Sobre la aplicación de la prueba psicológica: Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith a los docentes de la Institución Educativa 5172 Hijos de Luya, con el fin de proporcionar información para la investigación que realiza, cuyo título es "Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018". Cabe indicar que la información recabada será anónima y estrictamente confidencial. Tomando en cuenta estas consideraciones acepto y autorizo la participación de los docentes de forma voluntaria.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
LIMA NOROCCIDENTAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
KARLO JORGE MONA SANCHEZ
DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Firma del Director

DNI: 09439548

ANEXO 8: Carta de autorización - Institución privada

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, junio 2018

Por la presente hago constar que fui informado por la Srta. Denis Yenifer Garro Romero, interna de psicología de la Universidad César Vallejo, Lima - Norte. Sobre la aplicación de la prueba psicológica: Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith a los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste Del Perú, con el fin de proporcionar información para la investigación que realiza, cuyo título es "Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018". Cabe indicar que la información recabada será anónima y estrictamente confidencial. Tomando en cuenta estas consideraciones acepto y autorizó la participación de los docentes de forma voluntaria.



Firma del Director

DNI: **Lic. Enoc Onofrio Varillas**
REPRESENTANTE LEGAL AEACOP

09939717

ANEXO 9: Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Denis Yenifer Garro Romero, interna de psicología de la Universidad César Vallejo - Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada “Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018” y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba psicológica: Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Denis Yenifer, Garro Romero

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación “Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018” de la señorita Denis Yenifer, Garro Romero.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 10: Criterio de jueces



N°	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 3: CONTINUIDAD									
13	Directo	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
14	Directo	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
15	Directo <i>por lo</i>	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
16	Directo	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		
17	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de oportunidades de trabajo.	X		X		X		
18	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Reneo Aguilar Juan José

DNI: 10.624918

Especialidad del validador: Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

C. P. P. 17040

24...de octubre del 2017

Nº	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 3: CONTINUIDAD									
13	Directo	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
14	Directo	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
15	Directo	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
16	Directo	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	✓		✓		✓		
17	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		
18	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	✓		✓		✓		

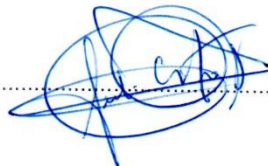
Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador ^D/ Mg: Julio Cesar Castro Corcino

DNI: 03031366

Especialidad del validador: Psicólogo



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de octubre del 2017



Nº	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 3: CONTINUIDAD									La dimensión es "Continuidad"
13	Directo	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓	✓			Permanecer dimensión "Continuidad"
14	Directo	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓	✓			" "
15	Directo	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓	✓			" "
16	Directo	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	✓		✓	✓			" "
17	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓	✓			" "
18	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	✓		✓	✓			" "

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Andrea P. Espedez Farjas Madruca

DNI: 40912591

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

23...de octubre del 2017

N°	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 3: CONTINUIDAD									
13	Directo	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
14	Directo	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
15	Directo	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
16	Directo	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		
17	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		
18	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		

Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Cerezo Samantha

 DNI: 43141514

 Especialidad del validador: Mg. Comportamiento Organizacional y RR.HH

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



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

23 de octubre del 2017



N°	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 3: CONTINUIDAD									
13	Directo	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
14	Directo	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		Reformular, usar otras palabras.
15	Directo	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		Reformular, usar otras palabras.
16	Directo	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	✓		✓		✓		
17	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		Reformular, usar otras palabras.
18	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Los ítems están apropiados, sin embargo, sugiero hacer uso de otras palabras para su comprensión.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Xandra Fiorella Saenz Peratta

DNI: 44103442

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional

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

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

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

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


21 de octubre del 2017

Xandra
Xandra Fiorella Saenz Peratta
C.P.P 24144
PSICOLOGA

ANEXO 11: Matriz de consistencia

TITULO	VARIABLE	OBJETIVOS	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEM S	ESCALA
Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018.	Compromiso Organizacional	Objetivo general: Determinar la diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y privada de Lima, 2018.	Meyer y Allen (1997) define al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p.11).	El compromiso organizacional se evaluara a través del cuestionario de Mayer, Allen, & Smith revisión 1993. Conformado por 3 componentes (afectivo, continuidad y normativo), dividido en 18 ítems, 6 por cada componente. Todos los ítems puntuados, con múltiples respuestas entre de acuerdo y desacuerdo como son: 1, 2, 3, 4, 5, 6,7.	Componente afectivo	6, 9, 12, 14, 15, 18.	Ordinal - tipo Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo 2=Moderadamente en desacuerdo 3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo 6=Moderadamente de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
		Objetivos específicos: Identificar la diferencia del compromiso organizacional de docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y privada según el componente afectivo, Lima, 2018. Identificar la diferencia del compromiso organizacional de docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y privada según el componente de continuidad, Lima, 2018. Identificar la diferencia del compromiso organizacional de docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y privada según el componente normativo, Lima, 2018.			Componente normativo	2, 7, 8, 10, 11, 13	
		Identificar la diferencia del compromiso organizacional de docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y privada según género, Lima, 2018. Identificar la diferencia del compromiso organizacional de docentes de educación básica regular de una institución educativa pública y privada según la edad Lima, 2018.			Componente continuidad	1, 3, 4, 5, 16, 17	

ANEXO 12: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Dña. Yennifer Garro Romero.....
, identificado con DNI N° 76416229....., egresado de la Escuela
 Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No
 autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de
 investigación titulado
 "Diferencia del Compromiso organizacional en docentes de.....
educación básica regular de una Institución pública y una.....
privado de Lma. 2018".....
"; en el Repositorio Institucional de la UCV
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 76416229.....

FECHA: 14 de Julio..... del 2018..

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 13: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Garro Romero Denis Yennifer
D.N.I. : 76416229
Domicilio :
Teléfono : Fijo : 7045386 Móvil : 989631382
E-mail : denisse.garro@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GARRO ROMERO DENIS YENIFER

Título de la tesis:

Diferencia del Compromiso Organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

14/07/18

ANEXO 14: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 7 de 15
--	--	--

Yo, Dr. Julio César Castro García, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada:

"DIFERENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACION BASICA REGULAR DE UNA INSTITUCION PUBLICA Y UNA PRIVADA DE LIMA, 2018", del (de la) estudiante GARRO ROMERO, DENIS YENIFER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima, 23 de Julio de 2018

Dr. Julio César Castro García
PSICOLOGO
C.P. P. 2283

DNI: 08031366

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 15: Print del Turnitin

The image shows a Turnitin report interface. On the left is a document preview, and on the right is a 'Resumen de coincidencias' (Similarity Summary) panel.

Document Preview:

- UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- FACULTAD DE HUMANIDADES
- ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
- "Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018"
- TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
- AUTORA: GARRO ROMERO, DENIS YENIFER
- ASESOR:

Resumen de coincidencias:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.bibliociencias.cu Fuente de Internet	<1%
7	tesis.uca.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Total Similarity: 17%

ANEXO 16: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Garro Romero, Denis Yenifer

INFORME TÍTULADO:

“Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 04/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 15

ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 3299061

