



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Compromiso organizacional en el personal de la I.E. N° 2003, San Martín de  
Porres - 2019**

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

**AUTORA:**

**Br. Stefanie Maribel Castañeda Quilcaro (ORCID: 0000-0001-9458-0373)**

**ASESOR:**

**Dra. Estrella Esquiagola Aranda (ORCID: 0000-0002-1841-0070)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Evaluación y aprendizaje**

**Lima – Perú**

**2019**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres, a mi hermana y a mi hijo por el apoyo que siempre me brindan; por ser el motor que me impulsa a seguir creciendo tanto en lo personal como en lo profesional.

### **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios por bendecirme con personas maravillosas a lo largo de mi vida. Dentro de estas personas, agradezco a mi familia, en especial a mis padres, por siempre creer en mí y por apoyarme de manera incondicional.

Agradezco también, y en gran medida, a la Doctora Estrella Esquiagola Aranda por su asesoría, sus consejos y paciencia durante este proceso de investigación.

La autora

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CASTAÑEDA QUILCARO, STEFANIE MARIBEL

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

*COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA I.E. N° 2003, SAN MARTIN DE PORRES - 2019*

Fecha: 16 de agosto de 2019

Hora: 6:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr Mitchell Alarcon Diaz

Firma:

SECRETARIO: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

VOCAL: Dra. Estrella Esquiagola Aranda

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*APA*  
.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el Jurado evaluador.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Stefanie Maribel Castañeda Quilcaro, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Compromiso organizacional en el personal de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres - 2019”, en 63 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de agosto de 2019.



---

Stefanie Maribel Castañeda Quilcaro

DNI: 46652256

## **Presentación**

### **Señores miembros del jurado:**

Con todo el respeto que ustedes merecen, tengo honor de presentar ante su persona mi trabajo de investigación titulado “Compromiso organizacional en el personal de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres-2019”. De esta manera se cumple con lo establecido en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo con el propósito de obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

La investigación tiene como finalidad contribuir con el estudio y solución de la problemática presentada, brindando información relevante sobre los resultados encontrados. Es así, que la investigación realizada por la Br. Stefanie Maribel Castañeda Quilcaro, es una muestra de su investigación, esfuerzo, dedicación y perseverancia; con lo cual espero contribuir con otros estudiantes y puedan hacer uso de las teorías y metodologías sugeridas en el presente estudio.

La investigación está estructurada en los siguientes capítulos: Introducción, Método, Resultados, Discusión, Conclusiones, Referencias y Anexos.

Lima, 10 de agosto de 2019

La autora

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Método</b>	<b>9</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Operacionalización de variables	9
2.3. Población	10
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
2.5. Procedimiento	11
2.6. Métodos de análisis de datos	12
2.7. Aspectos éticos	12
<b>III. Resultados</b>	<b>14</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>21</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>23</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>24</b>
<b>Referencias</b>	<b>25</b>
<b>Anexos</b>	<b>31</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	32
Anexo 2: Matriz de operacionalización	34
Anexo 3: Población de docentes encuestados	35
Anexo 4: Ficha técnica del instrumento	35
Anexo 5: Instrumento	36
	vii

Anexo 6: Validez del instrumento	38
Anexo 7: Prueba de confiabilidad del instrumento	44
Anexo 8: Matriz de datos (Excel)	46
Anexo 9: Acta de Turnitin	48
Anexo 10: Pantallazo de Turnitin	49
Anexo 11: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	50
Anexo 12: Autorización de la versión final de trabajo de investigación	51

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1:</b> Tabla cruzada Compromiso organizacional *I.E. N°2003 por niveles (primaria - secundaria)	14
<b>Tabla 2:</b> Tabla cruzada Compromiso afectivo *I.E. N°2003 por niveles (primaria - secundaria)	15
<b>Tabla 3:</b> Tabla cruzada Compromiso de continuidad *I.E. N°2003 por niveles (primaria - secundaria)	15
<b>Tabla 4:</b> Tabla cruzada Compromiso normativo *I.E. N°2003 por niveles (primaria - secundaria)	16
<b>Tabla 5:</b> Prueba de rangos del Compromiso Organizacional *I.E. N°2003 por niveles (primaria - secundaria)	17
<b>Tabla 6:</b> Prueba de hipótesis para la diferencia de grupos sobre compromiso organizacional, según U de Mann Whitney.	17
<b>Tabla 7:</b> Prueba de rangos del Compromiso Afectivo *I.E. N°2003 por niveles (primaria - secundaria)	18
<b>Tabla 8:</b> Prueba de hipótesis para la diferencia de grupos sobre compromiso afectivo, según U de Mann Whitney.	18
<b>Tabla 9:</b> Prueba de rangos del Compromiso de continuidad *I.E. N°2003 por niveles (primaria - secundaria)	19
<b>Tabla 10:</b> Prueba de hipótesis para la diferencia de grupos sobre compromiso de continuidad, según U de Mann Whitney.	19
<b>Tabla 11:</b> Prueba de rangos del Compromiso normativo *I.E. N°2003 por niveles (primaria - secundaria)	20
<b>Tabla 12:</b> Prueba de hipótesis para la diferencia de grupos sobre compromiso normativo, según U de Mann Whitney.	20

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1:</b> Niveles del compromiso organizacional por niveles (primaria – secundaria) en la I.E. N° 2003, S.M.P.	14
<b>Figura 2:</b> Compromiso afectivo por niveles (primaria – secundaria) en la I.E. N° 2003, S.M.P.	15
<b>Figura 3:</b> Compromiso de continuidad por niveles (primaria – secundaria) en la I.E. N° 2003, S.M.P.	16
<b>Figura 4:</b> Compromiso normativo por niveles (primaria – secundaria) en la I.E. N° 2003, S.M.P.	16

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio determinar el nivel de compromiso organizacional por niveles educativos primaria y secundaria en los trabajadores de la I.E. 2003 de San Martín de Porres, 2019.

La investigación realizada es de tipo básica y diseño fue no experimental. Se realizó un censo, con una población conformada por 60 trabajadores, de los cuales 26 eran del nivel primario y 34 del nivel secundario. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado para el recojo de la información fue el cuestionario, con 36 ítems, y escala de Likert. Para medir el nivel de confiabilidad se usó el Alfa de Cronbach, y se obtuvo un 0,950 de fiabilidad.

Al procesar los datos se logró establecer como conclusión general que: el nivel de compromiso organizacional por niveles educativos de primaria y secundaria no son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres. El valor  $U = 726,500$  sin embargo, no se puede asumir diferencias en la percepción de ambos grupos. El valor de la significancia  $p = ,321 > ,050$ .

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the level of organizational commitment by primary and secondary educational levels in the workers of the I.E. 2003 of San Martín de Porres, 2019.

The research carried out is of a basic type and design was not experimental. A census was carried out, with a population made up of 60 workers, of which 26 were from the primary level and 34 from the secondary level. The technique used was the survey and the instrument used to collect the information was the questionnaire, with 36 items, and Likert scale. To measure the level of reliability Cronbach's Alpha was used, and a 0.950 reliability was obtained.

When processing the data, it was established as a general conclusion that: the level of organizational commitment by primary and secondary education levels are not different in the I.E. 2003 of the district of San Martín de Porres. The value  $U = 726,500$ , however, differences in the perception of both groups cannot be assumed. The value of the significance  $p = ,321 > ,050$ .

**Keywords:** Organizational commitment, affective, continuance and normative commitment.

## **I. Introducción**

A lo largo de la historia, la concepción sobre la calidad educativa ha ido evolucionando; desde contextos de la Revolución Industrial se creía que lo primordial era el conocimiento que pudiese obtener una persona durante su vida y los resultados se obtenían eran medidos cuantitativamente. Sin embargo, décadas atrás ha venido cambiando este paradigma; en un mundo competitivo como lo es el siglo XXI, ahora, lo que prima es la calidad del aprendizaje y, los resultados se evidencian en la manera de desenvolverse en la sociedad, haciendo uso de sus habilidades y capacidades para afrontar diversas situaciones.

Los maestros no son ajenos a estos cambios y son en gran medida responsables de brindar una educación de calidad a los estudiantes. No obstante, el sistema educativo debe brindar las facilidades para que los docentes puedan sentirse satisfechos y desenvolverse de manera óptima en el lugar donde laboran, generando en ellos un mayor compromiso organizacional, y por ende mejores resultados.

Para Schleicher (2018), “la calidad de la educación en un país nunca será mejor que la calidad de sus maestros”, lo cual es muy cierto ya que el informe PISA nos muestra que, países como Japón, Vietnam, Estonia, Corea del Sur y Finlandia son reconocidos desde hace muchos años como las naciones con mayor nivel educativo del orbe. Esto, debido a que tienen a los mejores maestros en sus escuelas, quienes se sienten motivados y comprometidos con su trabajo y con su institución. Este compromiso se adquiere ya que en estos países la profesión es valorada, la contratación de maestros es selectiva, les permiten realizar una línea de carrera profesional, reciben capacitación continua y buenos salarios.

Por otro lado, según sus investigaciones, Böhrst y Rocha (2004, p. 1), afirman que la carencia de compromiso de los trabajadores puede disminuir en gran medida la operatividad de una empresa, puesto que, la ausencia de este factor incrementa la posibilidad de que los empleados renuncien con el fin de buscar un empleo mejor el cual llene sus expectativas tanto a nivel profesional como en lo personal.

Basado en lo mencionado líneas anteriores, se considera que hablar sobre compromiso organizacional denota un sentido de pertenencia a su lugar de trabajo, el cual podría generar una mayor productividad y un mejor clima laboral, lo que constituye un logro dentro de las organizaciones.

Blanchard y O'Connor (1997), sugieren que las organizaciones deben generar espacios motivadores para sus miembros, donde se puedan sentir a gusto con lo que hacen, mostrando un sentido de pertenencia y compromiso organizacional. De este modo, se sentirán identificados con las metas de la organización y habrá un mayor grado de responsabilidad para lograrlas.

Las organizaciones que cuenten con un personal comprometido optimizarán sus resultados pudiendo enfocarse en la producción y desempeño de sus trabajadores más que en factores de tipo actitudinal que en ocasiones generan conflictos y un mal clima laboral. Promover y mantener el compromiso del personal ayudará a mejorar la calidad del trabajo y de los resultados.

Al tener a un docente comprometido con la organización, las escuelas pueden asegurar una mayor estabilidad laboral, ya que el personal se mostrará identificado y leal con la institución a la que pertenece. Teniendo en cuenta que las instituciones educativas son también organizaciones, se presenta muchas veces la siguiente problemática: “carencia de compromiso organizacional”, variable que resulta fundamental, por el rol que cumplen los docentes y demás miembros de la comunidad educativa en la formación de personas: brindar educación de calidad.

En este sentido, el Ministerio de Educación viene modernizando la gestión educativa bajo la implementación del enfoque de gestión por procesos orientado a los resultados. Asimismo, se ha dado énfasis a la revalorización de la carrera docente, con el fin de motivar y comprometer aún más al docente con su labor pedagógica, tanto en los procesos de planificación como en la ejecución de las sesiones.

No obstante, aquello solo será posible si se tiene a todo el personal de la escuela comprometido y motivado con su trabajo, incluyendo no solo a docentes sino también a la plana directiva, personal administrativo y personal de servicio. En este sentido, resulta de suma importancia que todo el personal fortalezca sus lazos afectivos con la institución educativa, de modo que se sientan identificados con los objetivos del sistema educativo y que vean en él oportunidades para crecer profesional y personalmente. (Meyer y Allen, 1997).

Existen diversos factores que afectan el fortalecimiento del compromiso organizacional en los trabajadores de las instituciones educativas, entre ellos el tipo de liderazgo que los

directivos practican frente a su personal y otras características que son propias de la cultura de la institución, lo cual no solo puede mermar significativamente el clima laboral o de relaciones humanas sino también en la calidad del servicio que ofrecen. Situación que se presenta en la I.E. N° 2003, Libertador José de San Martín, la cual se encuentra ubicada en el distrito de San Martín de Porres y alberga 1003 estudiantes pertenecientes a los niveles de primaria y secundaria; siendo necesario 60 trabajadores para asistirlos, de los cuales 50 son docentes de aula. Dentro de los problemas que se presentan, se observa que hay docentes que no presentan a tiempo sus sesiones de aprendizaje, unidades y planificación de las actividades que corresponde a la comisión en la que se encuentran. Cuando hay capacitaciones, muchos docentes no participan de ella o si lo hacen lo hacen por obligación, ya que algunas se dan dentro del horario de trabajo. Además, no se realizan proyectos institucionales que ayuden a la mejora de los aprendizajes ni para incrementar recursos educativos (materiales didácticos) o mejorar la infraestructura. Por otra parte, no todo el personal se encuentra comprometido con la visión de la institución educativa (expresada en el PEI), observándose diversos conflictos interpersonales como desorganización en actividades conjuntas (actuaciones), especialmente cuando involucran a ambos niveles (primaria y secundaria), no se promueve actividades que fortalezcan lazos de confraternidad y si la hay, no asisten todos los docentes en su totalidad. Asimismo, hay falta de tolerancia ante algunas opiniones, docentes que no colaboran ante una situación de solidaridad (colectas), que no se saludan entre sí y son insidiosos.

En función a lo descrito en la presente investigación, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal de primaria y secundaria en la institución educativa N° 2003 Libertador José de San Martín, 2019?

La investigación sobre la variable Compromiso Organizacional, cuenta ya con antecedentes internacionales, nacionales y locales. En el ámbito internacional: Félix, García, Espinoza, Mercado y Ochoa (2018), Araque, Sanchez y Uribe (2017), Cortina (2014) y Genevičiūtė-Janonienė y Endriulaitienė (2014) concluyeron que existe un nivel mayor de compromiso afectivo que se ve reflejado en la intención de permanencia de los trabajadores de dichas empresas, a diferencia del compromiso normativo y de continuidad. Asimismo, Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson, y Rojas (2017), Ramírez y Dominguez (2016) y Falcao y Bittencourt (2014), concluyeron que al existir un buen nivel de compromiso afectivo influirá significativamente en el compromiso de continuidad. Por otra parte, Betanzos y Paz (2017) y Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015) concluyeron que existe un lazo afectivo con la

organización, sus objetivos y un deseo de permanencia, lo cual demuestra que comparten las tres dimensiones de la variable estudiada. Asimismo, Gúerreiro, Pereira y Guita (2014) y Fairuz, Nordin, Anida y Sirun (2012) obtuvieron como resultado de sus investigaciones que la mayoría de docentes percibieron un índice moderado de compromiso organizacional y un porcentaje menor demostró un nivel alto. Otro resultado, fue el de Mercado y Gil (2010) quienes encontraron que el nivel de compromiso normativo fue más elevado debido a que los trabajadores de la empresa manifestaban sentimientos de lealtad.

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto nacional, Martínez (2016) concluyó que existe diferencias significativas en el nivel de compromiso normativo en los docentes de las instituciones públicas, parroquiales y privadas del distrito de Huaral. Sin embargo, respecto a las otras dimensiones no se encontraron diferencias. Asimismo, Castañeda (2018), Rumiche (2018), Rivas-Plata (2017), Cerón (2015) y Aguirre (2015), realizaron un estudio de esta variable, cuyos resultados hacen concluir que la mayoría de docentes considera como aceptable el índice de compromiso organizacional con una ligera tendencia a ser alto. Para finalizar, Farfán (2018), Chanchahuaña (2018) y Dueñas (2015), concluyeron que existe un mayor nivel de compromiso afectivo en la institución educativa en la que laboran a diferencia del compromiso normativo y de continuidad.

Como se puede comprobar, el estudio de esta variable no es un tema nuevo. En los años 60, se hablaba de compromiso en el lugar de trabajo; características que se usaron para definir actualmente compromiso organizacional (Cohen, 2003). Con el paso del tiempo, han aparecido varias teorías y enfoques sobre esta variable, los cuales no solo se centran en aspectos exclusivos a la función del personal, sino que también son vistos como un grupo humano (Randall y Cote, 1991; Morrow, 1993) y tienen que ver con el clima laboral y su desarrollo profesional.

Por su parte, Huberman (1993), citado en Zainudin, Junaidah y Nazmi, (2010) señalaron que el compromiso de los docentes es uno de los factores más cruciales en el éxito de la educación futura. Esto se debe a que los maestros están directamente involucrados en el proceso educativo y son responsables de equipar a sus alumnos con conocimientos y buenos modales, además este último involucra a toda la comunidad educativa, desde que el estudiante o el docente ingresan a la institución se debe percibir un ambiente cálido y cordial entre todos sus

integrantes, lo cual puede influir significativamente en la intención de permanencia dentro de la escuela.

En este sentido, el compromiso organizacional resulta ser un factor relevante para proporcionar una educación de calidad y lograr un buen clima laboral. No solo basta con que el docente tenga conocimientos, sino que desarrolle un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes para poder resolver los inconvenientes que se puedan presentar y así colaborar con el cumplimiento de las metas y objetivos planteados por la institución.

Como señalan Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional es un estado psicológico el cual define la relación entre una persona y la organización donde labora y que influye en su decisión de seguir o abandonar esta última. La permanencia de un docente en su lugar de trabajo, es de alguna forma evidencia del compromiso que tiene con su institución.

Tanta es la importancia de este factor, que en la actualidad las organizaciones aplican estrategias para poder conservar a sus buenos empleados de manera indefinida. Así, Blanchard y O'Connor explican la importancia de la Administración por Valores, donde aseveran que un comportamiento organizacional basado en valores ya no es una elección, y muy por el contrario ahora es un imperativo para la supervivencia (1997 P. 9) de una empresa. Es primordial ver al docente como el recurso más precioso. Cuando ellos se sienten parte de su lugar de trabajo, se sienten más comprometidos a alcanzar sus metas.

Tal como mencionan Gibson, Ivancevich y Donnelly (1994), los empleados con un alto sentido de compromiso y altamente calificados requieren menos supervisión puesto que se sienten identificados y reconocen la importancia y el valor de integrar sus metas con las de la organización, pues piensan en ambas como algo personal. Robbins (1998), coincide con esta descripción considerando esta variable como un estado, donde el personal se muestra identificado con las metas y deseos de la organización con el fin de continuar permaneciendo en ella. Este autor diferencia el compromiso en el trabajo del compromiso organizacional, en el cual el primero hace énfasis solo en una actividad o función específica que le compete al empleado; sin embargo, la segunda es mucho más grande, ya que compromete al empleado con toda la organización.

Para Toro (2002), el compromiso organizacional corresponde a un buen comportamiento en el trabajo más un alto grado de lealtad. Mientras tanto, Chiavenato (1992)

considera que el personal va a sentirse identificado con los precedentes y realidad actual de la empresa, buscando así ser partícipe del logro de los objetivos.

De acuerdo con las definiciones anteriores, se puede deducir que un buen nivel de compromiso organizacional genera beneficios de diversos tipos en una organización. Según Chan, Lau, Lim y Hogan (2008), los resultados positivos del compromiso organizacional de los empleados incluyen mayor satisfacción laboral, mejora de la ciudadanía organizacional, comportamiento y aumento de los logros de los estudiantes. Además, los empleados con alto compromiso organizacional dan impactos positivos en su desempeño, mejoran la calidad del servicio y reducen el comportamiento negativo.

Dentro del estudio del compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991) distinguen tres dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad, las mismas que serán consideradas para la presente investigación.

La primera dimensión: El compromiso afectivo, corresponde al aspecto emocional del docente con relación a la organización. Para Meyer y Allen (1997) y De Frutos, Ruiz y San Martín (1998) coinciden en caracterizar esta dimensión como la percepción del vínculo, disposición o adhesión emocional de los trabajadores con su organización, donde la persona se identifica e involucra con la misma, así disfruta de su pertenencia y siente el anhelo de quedarse en ella; definición con la cual coincide Littlewood (2009) y agrega que hay una disminución en la intención de querer buscar otro empleo. Por su parte, Vega y Garrido (1998), refieren que el compromiso afectivo alude a lo que el empleado siente por la organización como un todo. (citados por Betanzos y Paz, 2007, p. 209).

En este sentido, la institución educativa Libertador José de San Martín, al pertenecer al sector público cuenta con docentes con casi dos décadas de antigüedad. A lo cual tendríamos que agregar que algunos de ellos viven relativamente cerca de la institución, factor relevante para la permanencia en un trabajo. Sin embargo, es importante establecer el nivel de compromiso afectivo que prima en los miembros de la institución.

La segunda dimensión: El compromiso de continuidad, hace referencia a los aspectos financieros o ventajas que podría perder un empleado si renuncia a su cargo, ya que implicaría una pérdida económica y habría pocas posibilidades de conseguir un trabajo con los mismos o mejores beneficios (Meyer y Allen, 1997). Becker (1960) coincide con la definición anterior, sin embargo, agrega que, si los empleados perciben que los costos financieros que invierten en

la empresa son elevados, su nivel de compromiso disminuye. Asimismo, las pérdidas o costos generados pueden ser financieros como la remuneración por la jornada de trabajo u otras bonificaciones. Y pueden ser no financieros como el status, las incomodidades surgidas por el cambio de empleo, la pérdida de relaciones y la antigüedad laboral.

En el caso de la institución, no aplicaría del todo las definiciones mencionadas, por el hecho de pertenecer al sector público no se generarían gastos y/o pérdidas significativas, sin embargo, sí representarían una pérdida en los costos no financieros.

La tercera dimensión: El compromiso normativo es considerado por los trabajadores como el sentimiento de deber hacia su organización y por ende la intención de continuar laborando en la misma (Meyer y Allen, 1997). Asimismo, ambos autores refieren que para que una organización se desarrolle óptimamente es necesario seguir ciertas normas sociales. Por otro lado, Wiener (1982), considera este tipo de compromiso como una disposición del empleado por pertenecer y mantenerse en su empresa por motivos de gratitud, lealtad o reciprocidad; que a su vez se ve reflejado en un sentimiento de obligación moral. Englobando las caracterizaciones anteriores, Mathieu y Zajac (1990, citados por Betanzos y Paz, 2007, p. 208) determinan que existen dos tipos de componentes que constituyen el compromiso normativo, el primero; que hace referencia a la identificación con los valores y las metas organizacionales, lo cual da indicios de un vínculo afectivo – emocional con la empresa, y el segundo; es un componente que hace referencia a las inversiones realizadas por el trabajador, las cuales pueden ser inversiones conductuales, pasivas, cognitivas y/o cuantitativas.

La obligación moral podría resultar una característica de algunos docentes que se sienten comprometidos con el crecimiento y logro de las metas trazadas por la institución, especialmente en aquel personal que tiene varios años de antigüedad y espera generar cambios positivos en la institución para de alguna manera contribuir con el logro de los objetivos propuestos.

Establecidas ya las bases teóricas líneas arriba, se justifica el presente trabajo de investigación por las siguientes razones: primero, busca contribuir con concepciones sobre el compromiso organizacional y sus dimensiones percibidas en una institución educativa del sector público. Los resultados obtenidos podrán incorporarse al conocimiento científico ya que se han podido probar juicios teóricos sobre el compromiso organizacional en trabajadores de la Institución Educativa N° 2003 “Libertador José de San Martín”, del distrito de San Martín

de Porres, los cuales permitirán una mejor comprensión sobre la importancia del compromiso organizacional en la institución. Segundo, se justifica porque la investigación presentada es de gran relevancia, ya que permitirá a la comunidad educativa de la institución mencionada comprender la importancia del compromiso organizacional y sus dimensiones. De este modo se podrá detectar que factor del compromiso tiene mayores falencias y en qué nivel educativo y, de esta manera diseñar y aplicar estrategias que permitan incrementar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la institución. Tercero, y teniendo en cuenta la metodología, los instrumentos de evaluación aplicados en la investigación han sido fundamentados y validados por el juicio de expertos, lo cual permitirá su aplicación en futuras investigaciones.

Por tanto, la presente investigación plantea como objetivo general, determinar el nivel de compromiso organizacional según los niveles educativos (primaria y secundaria) que presentan los trabajadores de la I.E. 2003 Libertador José de San Martín del distrito de San Martín de Porres, 2019. Así también, los objetivos específicos buscan determinar el nivel de compromiso presente en sus dimensiones (compromiso afectivo, de continuidad y normativo).

De este modo, se establece como hipótesis general que el nivel de compromiso organizacional por niveles educativos primaria y secundaria son diferentes en los trabajadores de la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019. De la misma manera, se establecen las hipótesis específicas, donde se espera encontrar las mismas diferencias en las dimensiones de la variable estudiada (compromiso afectivo, de continuidad y normativo). (Ver anexo 1).

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

El presente trabajo corresponde a una investigación basada en un enfoque cuantitativo, ya que investiga las causas o acciones de los fenómenos sociales (Bogan y Taylor, 1975), asimismo, pretende realizar un contraste entre las teorías ya existentes con las hipótesis surgidas, para lo cual es necesario tener una muestra de la población del fenómeno a estudiar (Tamayo, 2007). Es de tipo básica, cuyo objetivo es incrementar y ahondar en la cantidad de conocimientos científicos existentes sobre la realidad. (Carrasco, 2009). Por tal motivo, fue de nivel descriptivo comparativo ya que, busca reconocer características de la población estudiada, se evidencia formas de comportamiento y actitudes de la población a investigar. (Méndez, 2012). Por otra parte, el diseño empleado fue no experimental ya que no se manipularon las variables deliberadamente y, por el contrario, solo se describen los fenómenos para analizarlos en su ambiente natural (Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 152). Además, fue de corte transversal porque estudia los fenómenos presentados en un tiempo determinado (Carrasco, 2009).

### **2.2. Operacionalización de la Variable**

#### **Variable**

La variable hace referencia a determinados aspectos de los problemas investigados, los cuales dan a conocer una serie de cualidades, propiedades y características que son observables durante el análisis, los cuales pueden ser individuos, grupos sociales, hechos y fenómenos naturales o sociales (Carrasco, 2009). En este sentido, las variables pueden ser cualitativas o cuantitativas según cómo se observan. La presente investigación cuenta con una sola variable, que es compromiso organizacional y es de tipo cuantitativa ya que las características que presenta son de carácter numérico y se evidencia en grados o intensidad (Cauas, 2015).

Variable: Compromiso organizacional

Para Meyer y Allen (1997) el compromiso organizacional es un estado psicológico que define la relación entre una persona y la organización donde labora y que influye en su decisión de seguir o abandonar esta última. La permanencia de un docente en su lugar de trabajo, es de alguna forma evidencia del compromiso que tiene con su institución.

## **Operacionalización**

La definición operacional de la variable, hace posible observar y medir la manifestación empírica de las variables en estudio (Carrasco, 2009), es decir que se basan en la experimentación y observación de los sucesos presentados. El presente trabajo tiene el compromiso organizacional como única variable, la cual se desprende en 3 dimensiones, la primera es el Compromiso Afectivo que cuenta con 14 ítems, la segunda Compromiso de Continuidad con 12 ítems y la tercera dimensión Compromiso Normativo con 9 ítems, las cuales fueron integradas en el instrumento de recolección de datos. (Ver anexo 2)

### **2.3. Población**

La población está definida como el conjunto de todos los elementos (unidades de muestreo) que corresponden al ámbito espacial donde se lleva a cabo la investigación. (Carrasco, 2009). En la presente investigación, la población estuvo determinada por todos los docentes del nivel de educación primaria y secundaria, personal directivo y administrativo de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, ubicada en el distrito de San Martín de Porres y que funciona bajo la jurisdicción de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, los cuales suman 60 trabajadores, quienes representan la población censal de los trabajadores de la institución. (Ver anexo 3)

#### **2.3.1. Censo**

El censo recoge información sobre el estudio de toda la población. Para el INEI (2006) el censo consiste en una investigación estadística que considera el total de elementos de la población que está siendo investigada. Asimismo, agrega que es importante especificar el tiempo y el espacio en que se realiza el estudio.

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

### **Técnica de recolección de datos**

En esta investigación la técnica empleada fue la encuesta, ya que los datos son conseguidos a través de preguntas a los individuos que conforman la muestra, en este caso; a toda la población (Carrasco, 2009). Estas preguntas son escritas y del mismo modo, los sujetos encuestados responderán de manera escrita (Sellitz, Wrightsman y Cook, 1980). Asimismo, cabe recalcar que este conjunto de procedimientos de investigación son estandarizados y permitirá “explorar, describir, predecir y/o explicar ciertas características” (García, 1993).

## **Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos de medición son los recursos que utiliza el investigador y que servirán para registrar determinada información sobre las variables de estudio (Hernández, 2006). El instrumento que se elaboró y aplicó para la obtención de datos fue el cuestionario. En el cual aparecen las preguntas de la variable a medir de forma ordenada y sistematizada y a manera de enunciados. Del mismo modo se registran las preguntas. un conjunto de preguntas respecto a la variable a medir (López-Roldán y Fachelli, 2015). El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. En la presente investigación se utilizó un cuestionario de tipo Likert para medir la variable de compromiso organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”.

Descripción: El cuestionario es un instrumento auto administrado que consta de 35 ítems, los cuales están distribuidos según las dimensiones que presenta. Asimismo, cada ítem que presenta está sujeto a una escala de 5 niveles. (Ver anexo 4 y 5)

## **Validez**

La validez determina el nivel o grado en que un instrumento mide en verdad y con certeza la variable que se pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, se reconocen 3 tipos de validez: de contenido, de constructo y de criterio. En esta investigación, se aplicó la validez de contenido mediante el juicio de expertos teniendo como referencia 3 aspectos: pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos. Es importante precisar que someter el instrumento al juicio de expertos consistió en consultar con personas especialistas en la metodología y en el campo estudiado (Osterlind, 1989), para verificar si es adecuada la formulación de cada ítem para determinado criterio. (Ver anexo 6)

## **Confiabilidad**

La confiabilidad permite determinar el grado de consistencia y coherencia presente en el instrumento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para establecer la fiabilidad de las variables en esta investigación se ha hecho mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, con la aplicación de una encuesta piloto de 35 ítems a 20 trabajadores de la I.E Mario Vargas Llosa del distrito de San Martín de Porres, quienes presentan rasgos similares a la población estudiada. Además, la codificación de las respuestas y el registro de las mismas se realizó haciendo uso del programa estadístico SPSS, se ejecutó el Alfa de Cronbach para culminar con la exégesis de los resultados obtenidos. La presente investigación obtuvo un coeficiente de

confiabilidad de 0,946; lo cual es considerado como un nivel muy alto dentro de la escala (Ver anexo 7)

## **2.5. Procedimiento**

Durante el proceso de recojo de información en la presente investigación, se llevaron a cabo una serie de pasos realizados de manera ordenada:

El primer paso; fue determinar la población, la cual fue censal debido a la necesidad de investigar la problemática presentada en la I.E. N° 2003 Libertador José de San Martín del distrito de San Martín de Porres y que involucraba a todo el personal. Para ello, se contactó a cada uno de los elementos de manera personal, se indicó que era anónimo y se les explicó el objetivo del cuestionario, de esta manera mostraron disposición por colaborar con la investigación. El segundo paso; consistió en la aplicación de los instrumentos el cual se realizó de manera individual en ambos niveles (primaria y secundaria) para así evitar ser influenciados. Así mismo, el recojo se realizó de manera personal y tuvo una duración aproximada de 20 minutos y se realizó en 3 días ya que se tuvo que contactar a docentes que no asisten en el mismo horario. El tercer y último paso; consistió en la organización y tabulación de los datos obtenidos, los cuales se vaciaron a la Matriz de Tabulación de Microsoft Excel la cual, a través de una fórmula procesó los datos de las tres dimensiones que presenta la variable de estudio.

## **2.6. Método de análisis de datos**

La presente investigación hizo uso de la estadística descriptiva, la cual se basa en recopilar datos que describen ciertos acontecimientos de las variables (Glass y Hopkins, 1984) para luego organizarlos, concentrarlos, tabularlos, reducirlos, describirlos y representar dicha información de la muestra (Elorza, 2000). Además, hace uso de ayudas visuales para su interpretación, tales como gráficos y tablas, los cuales facilitan la comprensión de la distribución y comparación de los datos. Cabe resaltar que los resultados obtenidos siguieron un proceso para llegar a ellos, desde la utilización de fórmulas e indicadores en hojas de cálculo de Excel para luego ser convertidos a Word.

## **2.7. Aspectos éticos**

La presente investigación tiene en cuenta los aspectos éticos y los principios morales que nos rigen como sociedad. Resulta relevante mencionar que ninguna persona debe ser sometida a algún estudio y/o experimentación sin su consentimiento; por lo que

en este estudio se tuvo bastante cuidado de mantener la confidencialidad y anonimato de las personas encuestadas y cuenta con el consentimiento informado de todos los participantes. Asimismo, los antecedentes mencionados se hicieron uso teniendo en cuenta las normas éticas por las que se rige, es decir; se hizo uso de citas y referencias bibliográficas.

### III. Resultados

Los resultados se muestran teniendo en consideración los objetivos planteados sobre el Compromiso Organizacional, los cuales se ven reflejados en tablas estadísticas, evidenciándose un buen nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la institución educativa N° 2003, tanto en el nivel primaria como en secundaria.

#### 3.1. Descripción de resultados

##### 3.1.1. Compromiso organizacional

Tabla 1

Tabla cruzada Compromiso organizacional\*I.E. N°2003 por niveles (primaria - secundaria)

Variable	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Compromiso organizacional Primaria	Malo	6	23,1
	Regular	14	53,8
	Bueno	6	23,1
Compromiso organizacional Secundaria	Malo	5	14,7
	Regular	18	52,9
	Bueno	11	32,4

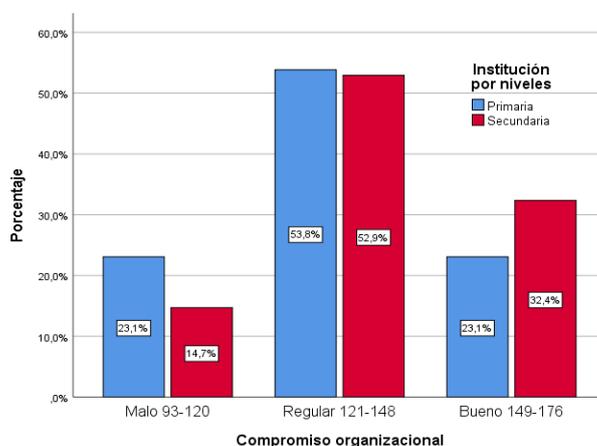


Figura 1. Niveles del compromiso organizacional por niveles (primaria – secundaria) en la I.E. 2003, S.M.P.

En los resultados presentados en la tabla 1 y figura 1 se observa que del 100% de los trabajadores encuestados de ambos niveles educativos, el 23,1% y 32,4 % tiene un nivel “bueno”, una mayoría significativa que es del 53,8% y 52,9% presenta un nivel “regular” y el 23% y 14,7% tiene un nivel de compromiso organizacional “malo” que corresponde a los niveles de primaria y secundaria respectivamente. Estos resultados permiten deducir que los trabajadores de secundaria tienen un mayor nivel de compromiso a diferencia del primero.

### 3.1.2. Compromiso afectivo

Tabla 2

Tabla cruzada Compromiso afectivo\*I.E. N° 2003 por niveles (primaria - secundaria)

Variable	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Compromiso afectivo Primaria	Malo	4	15,4%
	Regular	12	46,2%
	Bueno	10	38,5%
Compromiso afectivo Secundaria	Malo	2	5,9%
	Regular	16	47,1%
	Bueno	16	47,1%

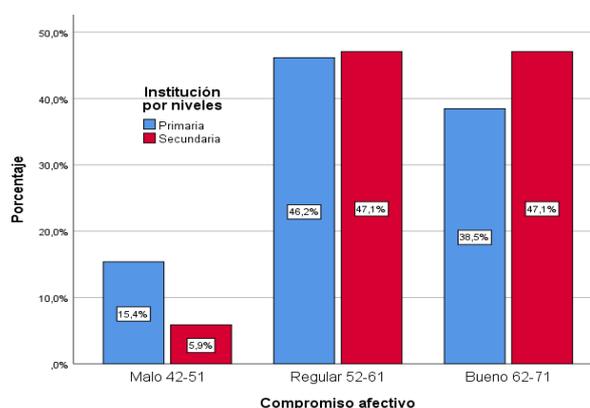


Figura 2. Compromiso afectivo por niveles (primaria – secundaria) en la I.E. 2003, S.M.P.

En los resultados presentados en la tabla 2 y figura 2 permiten percibir que del 100% de los trabajadores encuestados de ambos niveles educativos, hay un 38,5% y 47,1% que tiene un nivel de compromiso afectivo “bueno”, el 46,2% y 47,1% presenta un nivel “regular” y solo un 15,4% y 5,9% tiene un nivel “malo” que corresponde a los niveles de primaria y secundaria respectivamente. Estos resultados demuestran que hay un buen nivel de compromiso en esta dimensión, ya que la mayoría de trabajadores se encuentran entre el nivel “bueno” y “regular” en ambos niveles. Además, se observa que son más los trabajadores de primaria que están en el nivel “malo” y una minoría del nivel secundaria se encuentran en este nivel.

### 3.1.3. Compromiso de continuidad

Tabla 3

Tabla cruzada Compromiso de continuidad\*I.E. N° 2003 por niveles (primaria - secundaria)

Variable	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Compromiso de continuidad Primaria	Malo	4	15,4%
	Regular	17	65,4%
	Bueno	5	19,2%
Compromiso de continuidad Secundaria	Malo	4	11,8%
	Regular	26	76,5%
	Bueno	4	11,8%

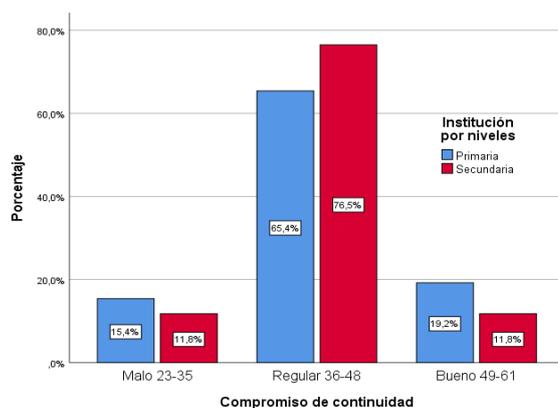


Figura 3. Compromiso de continuidad por niveles (primaria – secundaria) en la I.E. 2003, S.M.P.

En los resultados presentados en la tabla 3 y figura 3 permiten percibir que del 100% de los trabajadores encuestados de ambos niveles educativos, hay un 19,2% y 11,8% que tiene un nivel de compromiso de continuidad “bueno”, el 65,4% y 76,5% presenta un nivel “regular” y el 15,4% y 11,8% tiene un nivel “malo” que corresponde a los niveles de primaria y secundaria respectivamente. Estos resultados demuestran que la mayoría de trabajadores tienen un nivel de compromiso “regular” en ambos niveles y un porcentaje menor lo considera malo. Asimismo, en esta dimensión se observa que son más los docentes de primaria que tienen un buen nivel de compromiso de continuidad a diferencia de secundaria.

### 3.1.4. Compromiso normativo

Tabla 4

Tabla cruzada Compromiso normativo\* I.E. N° 2003 por niveles (primaria - secundaria)

Variable	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Compromiso normativo Primaria	Malo	7	26,9%
	Regular	12	46,2%
	Bueno	7	26,9%
Compromiso normativo Secundaria	Malo	9	26,5%
	Regular	18	52,9%
	Bueno	7	20,6%

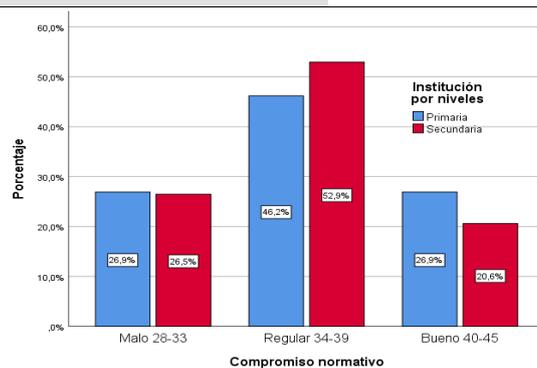


Figura 4. Compromiso normativo por niveles (primaria – secundaria) en la I.E. 2003, S.M.P.

En los resultados presentados en la tabla 4 y figura 4 permiten percibir que del 100% de los trabajadores encuestados de ambos niveles educativos, hay un 26,9% y 20,6% que tiene un nivel de compromiso normativo “bueno”, el 46,2% y 52,9% presenta un nivel “regular” y el 26,9% y 26,5% tiene un nivel “malo” que corresponde a los niveles de primaria y secundaria respectivamente. Estos resultados demuestran que un poco más de la mitad de trabajadores de secundaria presenta un nivel de compromiso normativo “regular” y en un porcentaje mejor los del nivel primaria. Asimismo, hay un porcentaje muy similar entre ambos que presenta un nivel “malo”. Además, en esta dimensión se observa nuevamente que son más los docentes de primaria que tienen un buen nivel de compromiso normativo a diferencia de secundaria.

### 3.2. Resultados inferenciales

#### 3.2.1. Compromiso organizacional

##### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: El nivel de compromiso organizacional por niveles educativos primaria y secundaria no presenta diferencias en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019.

H<sub>1</sub>: El nivel de compromiso organizacional por niveles educativos primaria y secundaria son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 5

*Prueba de rangos del Compromiso Organizacional \*I.E. N° 2003 por niveles (primaria - secundaria)*

	Institución por niveles	N	Rango promedio	Suma de rangos
Compromiso organizacional	Primaria	26	27,94	726,50
	Secundaria	34	32,46	1103,50
	Total	60		

Según los resultados de la Tabla 5, se obtuvo valores relacionados al rango promedio de ambos grupos. En cuanto a los trabajadores de educación primaria el valor del rango promedio fue de 27,94 y en los trabajadores de secundaria su valor fue de 32,46. La diferencia en la percepción que tienen ambos grupos sobre el compromiso organizacional fue de 4,52%.

Tabla 6

*Prueba de hipótesis para la diferencia de grupos sobre compromiso organizacional, según U de Mann Whitney*

	Compromiso organizacional
U de Mann-Whitney	375,500
W de Wilcoxon	726,500
Z	-,993
Sig. asintótica(bilateral)	,321

a. Variable de agrupación: Institución por niveles

En la Tabla 6 se realizó la prueba de U de Mann – Whitney para determinar la diferencia entre el grupo de trabajadores de primaria y secundaria. El valor de la significancia  $p = ,321 > ,050$ . Se acepta la hipótesis nula y se infiere que el nivel de compromiso organizacional por niveles educativos de primaria y secundaria no son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres. El valor  $U = 726,500$  sin embargo, no se puede asumir diferencias en la percepción de ambos grupos.

### 3.2.2. Compromiso afectivo

#### Hipótesis específica 1

$H_0$ : El nivel de compromiso afectivo por niveles educativos primaria y secundaria no presenta diferencias en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019.

$H_1$ : El nivel de compromiso afectivo por niveles educativos primaria y secundaria son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 7

*Prueba de rangos del Compromiso afectivo \*I.E. N° 2003 por niveles (primaria - secundaria)*

	Institución por niveles	N	Rango promedio	Suma de rangos
Compromiso afectivo	Primaria	26	27,92	726,00
	Secundaria	34	32,47	1104,00
	Total	60		

Según la tabla 7 el valor del rango promedio para los grupos de primaria fue de 27,92 y secundaria 32,47. Existe una diferencia entre ambos grupos de 4,55% en cuanto se refiere al compromiso afectivo.

Tabla 8

*Prueba de hipótesis para la diferencia de grupos sobre compromiso afectivo, según U de Mann Whitney*

	Compromiso afectivo
U de Mann-Whitney	375,000
W de Wilcoxon	726,000
Z	-1,001
Sig. asintótica(bilateral)	,317

a. Variable de agrupación: Institución por niveles

En la tabla 8 se puede observar que el valor de la significancia  $p = ,317 > ,050$ . Se acepta la hipótesis nula y se infiere que el nivel de compromiso afectivo por niveles educativos de primaria y secundaria no son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres. El

valor de  $U = 726,000$  sin embargo no puede ser considerado como una estimación que describa diferencia entre ambos grupos.

### 3.2.3. Compromiso de continuidad

#### Hipótesis específica 2

$H_0$ : El nivel de compromiso de continuidad por niveles educativos primaria y secundaria no presenta diferencias en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019.

$H_1$ : El nivel de compromiso de continuidad por niveles educativos primaria y secundaria son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 9

*Prueba de rangos del Compromiso de continuidad \*I.E. N° 2003 por niveles (primaria - secundaria)*

	Institución por niveles	N	Rango promedio	Suma de rangos
Compromiso de continuidad	Primaria	26	27,65	719,00
	Secundaria	34	32,68	1111,00
	Total	60		

Según la tabla 9 el valor del rango promedio para los grupos de primaria fue de 27,65 y secundaria 32,68. Existe una diferencia entre ambos grupos de 5,03% en cuanto se refiere al compromiso de continuidad el nivel de compromiso de continuidad por niveles educativos primaria y secundaria no presenta diferencias en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres.

Tabla 10

*Prueba de hipótesis para la diferencia de grupos sobre compromiso de continuidad, según U de Mann Whitney*

	Compromiso de continuidad
U de Mann-Whitney	368,000
W de Wilcoxon	719,000
Z	-1,106
Sig. asintótica(bilateral)	,269

a. Variable de agrupación: Institución por niveles

En la tabla 10 podemos apreciar que el valor obtenido de la significancia fue de  $p = ,269$  de igual modo el valor de  $U = 719,00$ . Sin embargo, al ser el  $p$ - Valor mayor a  $,050$  se acepta la hipótesis nula y se infiere que el nivel de compromiso de continuidad por niveles educativos primaria y secundaria no son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres.

### 3.2.4. Compromiso normativo

#### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: El nivel de compromiso normativo por niveles educativos primaria y secundaria no presenta diferencias en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019.

H<sub>1</sub>: El nivel de compromiso normativo por niveles educativos primaria y secundaria son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 11

*Prueba de rangos del Compromiso normativo \*I.E. N° 2003 por niveles (primaria - secundaria)*

	Institución por niveles	N	Rango promedio	Suma de rangos
Compromiso normativo	Primaria	26	30,92	804,00
	Secundaria	34	30,18	1026,00
	Total	60		

Según la tabla 11 el valor del rango promedio para el grupo de primaria fue de 30,92 y secundaria 30,18. Existe una mínima diferencia entre ambos grupos de 0,74% en cuanto se refiere al compromiso normativo.

Tabla 12

*Prueba de hipótesis para la diferencia de grupos sobre compromiso normativo, según U de Mann Whitney*

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	Compromiso normativo
U de Mann-Whitney	431,000
W de Wilcoxon	1026,000
Z	-,165
Sig. asintótica(bilateral)	,869

a. Variable de agrupación: Institución por niveles

En la tabla según los valores de la prueba de hipótesis se puede afirmar que el valor de la significancia fue de  $p = ,869$ . El valor de  $U = 1026,000$ . Sin embargo, debido a que el p-valor es mayor a ,050 se acepta la hipótesis nula y se infiere que el nivel de compromiso normativo por niveles educativos primaria y secundaria no son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres.

#### **IV. Discusión**

Luego del análisis realizado y teniendo como base el objetivo planteado en la presente investigación: Determinar el nivel de compromiso organizacional según los niveles educativos (primaria y secundaria) que presentan los trabajadores de la I.E. N° 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019; los resultados evidencian que, a nivel de toda la población encuestada, la mayoría de trabajadores presenta un nivel “regular” de compromiso organizacional, en primaria el 53,8% y en secundaria el 52,9% lo cual es un resultado relativamente positivo ya que podría subir como disminuir. Asimismo, se observa que son más los docentes de secundaria que presentan un “buen” nivel en esta dimensión y por ende son menos los que se encuentran en un nivel “malo”.

En cuanto a los objetivos específicos, se busca establecer el nivel de compromiso organizacional respecto a cada una de sus dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, teniendo en cuenta también los niveles educativos en los que se desenvuelven los trabajadores de la institución.

En lo que concierne a los objetivos específicos se obtuvo como resultados que en la primera dimensión: Compromiso afectivo, una mayoría significativa se encuentra entre los niveles “regular” y “bueno”, lo cual es un buen indicador del compromiso afectivo existente en la institución. Por otra parte, hay un 15,4% de trabajadores de primaria que tiene un nivel “malo”, a diferencia del 5,9% de secundaria. En la segunda dimensión: Compromiso de continuidad, se obtuvo un resultado diferente, ya que la mayoría del personal presentan un nivel “regular” y con un mayor porcentaje, el nivel secundario. Asimismo, cabe precisar que un porcentaje menor al 20% se encuentra entre los niveles malo y bueno, tanto en secundaria como en primaria. Finalmente, en la tercera dimensión, los resultados son similares en cuanto al nivel “malo” y en cuanto al nivel “regular”, son los trabajadores de secundaria que sobresalen con un ligero porcentaje mayor.

En relación a los antecedentes encontrados para el estudio de esta variable es posible encontrar algunas coincidencias con los resultados de Castañeda (2018), Rivas-Plata (2017), Cerón y Aguirre (2015), quienes concluyeron en sus investigaciones que el nivel de compromiso organizacional es aceptable con una ligera tendencia a ser alto, lo que se asimila a los resultados obtenidos durante el estudio de esta variable. Asimismo, respecto a las dimensiones se encuentra una similitud con los resultados de Félix, García, Espinoza, Mercado

y Ochoa (2018), Araque, Sanchez y Uribe (2017), Cortina (2014) y Genevičiūtė-Janonienė y Endriulaitienė (2014) respecto al compromiso afectivo, ya que esta dimensión presenta un mayor nivel de compromiso que se ve reflejado en su intención de permanencia a diferencia de las otras dos dimensiones, con la diferencia de que en esta investigación el compromiso afectivo se ve reflejado en los dos niveles “regular” y “bueno”.

Por otra parte, se encontró diferencias con los resultados de Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson, y Rojas (2017), Ramírez y Domínguez (2016) y Falcao y Bittencourt (2014) quienes concluyeron que un buen nivel de compromiso afectivo influirá significativamente en el compromiso de continuidad; sin embargo, en la presente investigación se encontró que el compromiso afectivo tiene un buen porcentaje de la población en nivel “bueno” a diferencia del compromiso de continuidad que es percibido como “regular” por la mayoría de los trabajadores de la institución y un porcentaje mínimo se encuentra en un nivel más elevado. También, se concluyó de este estudio, que el nivel de compromiso normativo es percibido como “regular” por la mayoría de trabajadores de la institución y un porcentaje menor y similar lo considera “bueno” y “malo”, lo cual se contradice con los resultados de Mercado y Gil (2010) quienes encontraron que el nivel de compromiso normativo fue más elevado debido a que los trabajadores de la empresa manifestaban sentimientos de lealtad.

Según los datos presentados en la hipótesis general, se observa en la Figura 1 y 2, que el nivel de compromiso del personal de la institución es regular, obteniendo un 53,8% en primaria y un 52,9% en secundaria. Además, se puede observar de las tablas 5 y 6 que el valor del rango promedio fue de 60,40% en los trabajadores de primaria y secundaria. Asimismo, el valor de significancia fue  $p=,321 > ,050$  por lo que se considera que la hipótesis planteada es nula y permite inferir que el nivel de compromiso organizacional por niveles educativos primaria y secundaria no son diferentes en el personal de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres. El valor  $U = 726,500$ .

## V. Conclusiones

Se concluye, luego de la aplicación de los instrumentos y el estudio de los resultados que:

**Primera:** Se logró determinar que el nivel de compromiso organizacional por niveles educativos de primaria y secundaria no son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres. El valor  $U = 726,500$  sin embargo, no se puede asumir diferencias en la percepción de ambos grupos. El valor de la significancia  $p = ,321 > ,050$ .

**Segunda:** Existen evidencias que permitieron determinar que el nivel de compromiso afectivo por niveles educativos de primaria y secundaria no son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres. El valor de  $U = 726,000$  con una significancia  $p = ,317 > ,050$ .

**Tercera:** Se logró determinar que de acuerdo al valor de la significancia  $p = ,269$  el nivel de compromiso de continuidad por niveles educativos primaria y secundaria no son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres. El valor obtenido para fue de  $U = 719,00$ . Sin embargo, no puede considerarse la diferencia entre ambos grupos.

**Cuarta:** Se ha podido determinar que el nivel de compromiso normativo por niveles educativos primaria y secundaria no son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres. La significancia fue de  $p = ,869$  y el valor de  $U = 1026,000$ . Pero no puede considerarse diferencias entre los grupos analizados.

## **VI. Recomendaciones**

El presente trabajo de investigación, busca contribuir con el buen desarrollo del compromiso organizacional existente en la I.E. N° 2003 de San Martín de Porres, 2019. Es por ello que:

**Primera:** Se recomienda a los directivos de la I.E. realizar actividades pedagógicas y que promuevan un buen clima laboral para que contribuyan a elevar el nivel de compromiso organizacional en ambos niveles: primaria y secundaria.

**Segunda:** Para el primer objetivo específico, se recomienda realizar actividades de confraternidad que involucren a los niveles de primaria y secundaria y así favorecer los lazos afectivos entre el personal del colegio y desarrollen aún más sentimientos de pertenencia para con la institución educativa. De este modo se puede lograr que la mayoría de docentes consolide un nivel de compromiso afectivo “bueno”.

**Tercera:** Para el segundo objetivo específico, se recomienda promover capacitaciones y talleres vivenciales que generen interés en los docentes, de modo que vean que la institución les ayuda a continuar creciendo profesionalmente.

**Cuarta:** Para el tercer objetivo específico, se recomienda realizar actividades que permitan a los trabajadores identificarse con la misión y visión de la institución para mejorar el nivel de lealtad. Además, los directivos pueden brindar estímulos a sus trabajadores para que se sientan más comprometidos con su organización. Estos estímulos pueden ser materiales como también felicitaciones o reconocimientos públicos.

**Quinta:** Se recomienda realizar actividades de confraternidad en el nivel primaria, para mejorar los niveles de compromiso en las diferentes dimensiones y así mantener una relación mejor con el nivel secundaria.

## Referencias:

- Aguirre T. (2015). *Cultura y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes, Rímac – 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Araque, D. Sanchez, J. y Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95-101. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Allen, N. y Meyer, J. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*. Vol. 49, pp. 252 – 276. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Psychometric analysis on organizational commitment as attitudinal variable. *Annals of Psychology*, 23 (2), 207-215. Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>  
DOI:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps>
- Becker, H.(1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/1c60/335d5100c88ae1d685ca5e162a30d1ef3c4d.pdf> DOI: <http://doi.org/10.1086/222820>.
- Blanchard, K. y O’Connor, M. (1997) *Administración por Valores. Cómo lograr el éxito organizacional y personal mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos*. Colombia. Editorial Norma.
- Calderón, J. Laca, F. Pando, M. y Pedroza, F. (2015) Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, Tomo 18, N.º 34. Barranquilla.  
DOI:<http://dx.doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima.
- Casas, J. Repullo, J. y Donado J.(2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I) *Atención Primaria*, Volume 31, Issue 8, 2003, Pages 527-538. Recuperado de: [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8).

- Castañeda, L. (2018). *Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 2*. Colombia.
- Cerón, M. (2015). *Compromiso organizacional e identidad profesional en docentes de la Red educativa Fe y Alegría, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Chan, W. Lau, S. Lim, S. y Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: *The mediating role of teacher efficacy and identification with school. American Educational Research Journal, 45(3), 597-630*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Youyan\\_Nie/publication/250185044\\_Organizational\\_and\\_Personal\\_Predictors\\_of\\_Teacher\\_Commitment\\_The\\_Mediating\\_Role\\_of\\_Teacher\\_Efficacy\\_and\\_Identification\\_With\\_School/links/547bc4ab0cf2a961e489c620/Organizational-and-Personal-Predictors-of-Teacher-Commitment-The-Mediating-Role-of-Teacher-Efficacy-and-Identification-With-School.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Youyan_Nie/publication/250185044_Organizational_and_Personal_Predictors_of_Teacher_Commitment_The_Mediating_Role_of_Teacher_Efficacy_and_Identification_With_School/links/547bc4ab0cf2a961e489c620/Organizational-and-Personal-Predictors-of-Teacher-Commitment-The-Mediating-Role-of-Teacher-Efficacy-and-Identification-With-School.pdf)
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de recursos humanos*. Ed. Altos. México.
- Cohen, A. (2003). Multiple commitments in the workplace: An integrative approach. Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Recuperado de: [https://www.jstor.org/stable/20159060?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/20159060?seq=1#page_scan_tab_contents)
- Cortina, E. (2014). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional, 33(2), Págs. 94-107*. Recuperado de: <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/160/154>
- Dueñas, C. (2015). *Clima institucional y compromiso organizacional en los docentes de la Red 9 del distrito de San Martín de Porres, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

- Elorza, H. (2000). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México DF: Oxford. Recuperado de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>
- Falcao, A. y Bittencourt, A. (2014). Analyzing the impacts of commitment and entrenchment on behavioral intentions. *Universitas Psychologica*, 13(1), 109-120. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1771627744?accountid=37408>
- Fairuz, S. Nordin, N. Anida, A. y Sirun, N. (2012). A study on primary school teacher: organizational commitment and psychological empowerment in the district of klang. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 90 ( 2013 ) 782 – 787. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813020405>
- Farfán, B. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional de los profesores en la I.E. Mariscal Cáceres, Ayacucho, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Félix, R. García, C. Espinoza, K. Mercado, S y Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura científica y Tecnológica*, 15(66), 20-28. Recuperado de: <http://148.210.132.19/ojs/index.php/culcyt/article/view/2802/2561>
- Fuentealba, R. e Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos(Valdivia)*, 40(Especial), 257-273. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>
- Gibson, J. Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1994). *Las Organizaciones*. (7ª ed.). Estados Unidos: Ed. Addison-Wesley Iberoamericana.
- García, M. Ibáñez, J. Alvira, F. y Escobar, M. (1993). El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. *Alianza Universidad Textos*, 1993; p. 141-70. Madrid.
- Glass, G. y Hopkins, K. (1984). *Statistical methods in education and psychology*. (2a ed.), Estados Unidos. Englewood Cliffs.
- Guerreiro, D. Pereira do Nascimento, R. y Guita de Almeida, R. (2015). Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conducted with Teachers. *Universitas Psychologica*, (1), 43. Recuperado de: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.rhoc>

- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: diseño de encuestas, uso y métodos de análisis estadístico*. (2a ed.). México, D.F.: Oxford University Press.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° Ed.). México: Mc Graw-Hill Educación.
- INEI (2006). *Glosario básico de términos estadísticos*. Centro de Investigación y Desarrollo. Perú.
- López- Roldán P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. (1ª Ed.). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España.
- Mercado, P. y Gil, P. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Innovar*, 20(38), 161-174. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1677603937?accountid=37408>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551. Recuperado de: <http://www.m5zn.com/newuploads/2015/10/04/pdf/400c5edfcd96289.pdf>
- Meyer, J. Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment organizational and occupations: extension and test of three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, n° 4 p. 538-551. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. Stanley, D. y Herscovith, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of vocational behavior*, Vol. 61, n° 1, p. 20 – 52 DOI:<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Martínez, F. (2018). *Compromiso organizacional en docentes de I.E. pública, parroquial y privada del Distrito de Huaral, 2016*. (Tesis para Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Morrow, P. (1993). *The Theory and measurement of work commitment*. Greenwich, Conn: Jai Press.

- Naqvi, S. y Bashir, S. (2015). Expert retention through organizational commitment: A study of public sector information technology professionals in Pakistan. *Applied Computing and Informatics*. Vol. 11, n° 1, p. 60-75. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aci.2011.11.001>
- Passarinho N. (2018). Informe Pisa: ¿cómo tratan a sus profesores los países con la mejor educación? *BBC News Brasil*. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45871592>
- Polo, J. Fernández, M. Bargsted, M. Ferguson, L. y Rojas, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review*, (54), 110-145. DOI:<http://dx.doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- Ramírez, R. y Domínguez, F. (2016). Clima organizacional y compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta (Tesis de Maestría). Universidad de Guadalajara. México.
- Rivas-Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Robbins, S (1998). *Fundamentos de Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rocha, M. y Böhrst, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 2(1), 77-83. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es).
- Rumiche, W. (2018). Nivel de compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 16192 de Bagua – Amazonas. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Schwartz, S. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. *The Ontario symposium: vol. 8, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc*, pp. 1–25.
- Selltiz, C. Wrightsman, L. y Cook, S. (1980). *Research Methods in Social Relations*. Madrid, España.

- Toro, F. (2002). Bases conceptuales para el diseño de un instrumento de diagnóstico de la satisfacción laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21(2), 53-68.
- Zainudin A., Junaidah H. and Nazmi M. (2010). Modelling job satisfaction and work commitment among lecturers: A case of Uitm kelantan. *Journal of Statistical Modeling*. Malaysia.
- Zhou, J. Plaisent M. Zheng, L. y Bernard P. (2014). Psychological Contract, Organizational Commitment and Work Satisfaction: Survey of Researchers in Chinese State-Owned Engineering Research Institutions. *Open Journal of Social Sciences*, 2014, 2, 217-225  
Recuperado de: [http://www.scirp.org/pdf/JSS\\_2014082711092516.pdf](http://www.scirp.org/pdf/JSS_2014082711092516.pdf)  
DOI:<http://dx.doi.org/10.4236/jss.2014.29037>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variables e indicadores	
Variable 1: Compromiso organizacional	Escala
<b>Problema</b>	<b>Ítems</b>
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres - 2019?	1,2,3,4,5, 6,7,8,,10,11, 12,13,14
<b>Objetivos</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Objetivo general:</b> Determinar el nivel de compromiso organizacional por niveles educativos primaria y secundaria en los trabajadores de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres - 2019.	- Vínculo emocional - Identificación - Deseo de permanencia.  - Ventajas que brinda la institución - Percepciones de oportunidades limitadas.
<b>Hipótesis</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Hipótesis general:</b> El nivel de compromiso organizacional por niveles educativos primaria y secundaria son diferentes en los trabajadores de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres - 2019.	<b>D1 Compromiso afectivo</b>
<b>Objetivos específicos:</b> Determinar el nivel de compromiso afectivo, de continuidad y normativo por niveles educativos primaria y secundaria en los trabajadores de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres - 2019.	<b>D2 Compromiso de continuidad</b>
<b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo, de continuidad y normativo en los trabajadores de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres - 2019?	<b>D3 Compromiso normativo</b>
<b>Hipótesis específicas:</b> El nivel de compromiso afectivo, de continuidad y normativo por niveles educativos primaria y secundaria son diferentes en los trabajadores de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres - 2019.	- Sentimiento de obligación. - Lealtad moral
	Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en desacuerdo  De acuerdo  Totalmente de acuerdo
	27,28,29, 30,31,32, 33,34,35

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo-comparativo</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental</p> <p><b>Método:</b> Transversal</p>	<p><b>Población:</b> 60 trabajadores</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Población censal</p>	<p><b>Variable 1: Compromiso organizacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario Autor: Stefanie Maribel Castañeda Quilcaro Año: 2019</p> <p><b>Monitoreo:</b> Ámbito de Aplicación: Trabajadores de nivel primaria – secundaria de la I.E. N° 2003, en San Martín de Porres – 2019.</p> <p>Forma de Administración: Se administró mediante un cuestionario entregado a cada integrante de la población que respondió en forma individual y anónima.</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Para el análisis se empleó estadística descriptiva. El cual busca determinar el nivel de compromiso organizacional del personal de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres – 2019. Los objetivos específicos buscan establecer el nivel de compromiso organizacional de las dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo).</p> <p><b>Inferencial:</b> H<sub>0</sub>: El nivel de compromiso organizacional por niveles educativos primaria y secundaria no presenta diferencias en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019. H<sub>1</sub>: El nivel de compromiso organizacional por niveles educativos primaria y secundaria son diferentes en la I.E. 2003 del distrito de San Martín de Porres, 2019.</p>

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Dimensión	Indicadores	Fuente	Técnica	Instrumento	Ítems
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vínculo emocional</li> <li>- Identificación</li> <li>- Deseo de permanencia.</li> </ul>	Trabajadores de primaria y secundaria de la institución educativa.	Encuesta	Cuestionario	1,2,3,4, 5, 6,7,8, 9,10,11, 12,13,14
	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ventajas que brinda la institución</li> <li>- Percepciones de oportunidades limitadas.</li> </ul>				15,16,17, 18,19,20, 21,22,23, 24,25,26
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimiento de obligación.</li> <li>- Lealtad moral</li> </ul>				27,28,29, 30,31,32, 33,34,35

### ANEXO 3:

*Población de docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”, San Martín de Porres – 2019.*

	Cargos	Cantidad
Institución Educativa	Docentes	50
Libertador José de San	Auxiliares	4
Martín.	Personal directivo	3
	Personal administrativo	2
	Psicólogo	1
TOTAL		60

Fuente: elaboración propia

### ANEXO 4:

Ficha técnica del instrumento

Variable:	Compromiso organizacional
Nombre:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor:	Stefanie Maribel Castañeda Quilcaro
Objetivo:	Determinar el nivel de compromiso organizacional en el personal de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres – 2019.
Forma de aplicación:	Directa
Duración de la aplicación:	20 minutos
Aplicación:	Adultos

Escala Likert

Escala	Valor
Totalmente en desacuerdo	(1)
En desacuerdo	(2)
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(3)
De acuerdo	(4)
Totalmente de acuerdo	(5)

## ANEXO 5: INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO

#### Instrucciones

Estimado colega:

Este cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre el nivel de compromiso organizacional presente en el personal de su Institución Educativa. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, por lo que le pido que sea muy sincero(a) al contestar.

Lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se aproxime a lo que usted siente, marcando con un X.

Gracias por su colaboración.

<b>ESCALA VALORATIVA</b>				
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
1	2	3	4	5

<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
2	En esta institución me siento como en familia.					
3	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.					
4	Me siento parte de la institución.					
5	Me siento bien de participar en las actividades sociales que se realizan en la institución educativa.					
6	Me gusta participar de las actividades extracurriculares que realiza la institución educativa.					
7	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia esta institución.					
8	Me siento identificado con los principios y valores que se practican en esta institución educativa.					
9	Siento que los problemas de la institución son mis propios problemas.					
10	Las actividades que realizo se suman al esfuerzo que se realiza en la institución educativa para brindar un mejor servicio educativo.					
11	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
12	Me siento comprometido con el cumplimiento de la misión de esta institución.					
13	Me proyecto a futuro contribuyendo en la Institución donde laboro actualmente.					

14	Estaría feliz de seguir laborando en esta institución.					
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Mi institución me brinda beneficios que considero son importantes para mi estabilidad laboral.					
16	Me siento satisfecho con la remuneración que recibo actualmente.					
17	Sería muy difícil para mí dejar esta institución por todos los beneficios que perdería.					
18	Trabajar en esta institución me permite satisfacer mis necesidades básicas.					
19	Con el trabajo que tengo, no solo satisfago mis necesidades personales y familiares, sino también las institucionales.					
20	Me capacito para seguir aportando en esta institución.					
21	Mi crecimiento profesional está alineado al de la institución.					
22	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.					
23	Considero que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar esta institución educativa.					
24	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
25	Si al final de año tomara la decisión de dejar esta institución educativa, serían muchas las ventajas laborales que perdería.					
26	No tengo la necesidad de buscar un mejor trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
27	Siento que le debo mucho a esta institución.					
28	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
29	Es mi deber seguir trabajando en esta institución educativa, en gratitud a la oportunidad que se me brindó.					
30	Llego temprano a mi centro de trabajo, porque considero que es mi deber.					
31	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
32	Realmente esta institución se merece mi lealtad.					
33	El personal docente que labora en esta institución educativa se merece mi respeto.					
34	Me siento comprometido en brindar un buen servicio educativo a los estudiantes de mi institución educativa.					
35	Es importante para mí brindar un buen trato a mis colegas y padres de familia de mi institución educativa.					

## ANEXO 6:

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO</b> Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
<b>2</b>	En esta institución me siento como en familia.	/		/		/		
<b>3</b>	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	/		/		/		
<b>4</b>	Me siento parte de la institución.	/		/		/		
<b>5</b>	Me siento bien de participar en las actividades sociales que se realizan en la institución educativa.	/		/		/		
<b>6</b>	Me gusta participar de las actividades extracurriculares que realiza la institución educativa.	/		/		/		
<b>7</b>	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia esta institución.	/		/		/		
<b>8</b>	Me siento identificado con los principios y valores que se practican en esta institución educativa.	/		/		/		
<b>9</b>	Siento que los problemas de la institución son mis propios problemas.	/		/		/		
<b>10</b>	Las actividades que realizo se suman al esfuerzo que se realiza en la institución educativa para brindar un mejor servicio educativo.	/		/		/		
<b>11</b>	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
<b>12</b>	Me siento comprometido con el cumplimiento de la misión de esta institución.	/		/		/		
<b>13</b>	Me proyecto a futuro contribuyendo en la Institución donde laboro actualmente.	/		/		/		
<b>14</b>	Estaría feliz de seguir laborando en esta institución.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>							
<b>15</b>	Mi institución me brinda beneficios que considero son importantes para mi estabilidad laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>16</b>	Me siento satisfecho con la remuneración que recibo actualmente.	/		/		/		
<b>17</b>	Sería muy difícil para mí dejar esta institución por todos los beneficios que perdería.	/		/		/		
<b>18</b>	Trabajar en esta institución me permite satisfacer mis necesidades básicas.	/		/		/		
<b>19</b>	Con el trabajo que tengo, no solo satisfago mis necesidades personales y familiares, sino también las institucionales.	/		/		/		
<b>20</b>	Me capacito para seguir aportando en esta institución.	/		/		/		
<b>21</b>	Mi crecimiento profesional está alineado al de la institución.	/		/		/		
<b>22</b>	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.	/		/		/		
<b>23</b>	Considero que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar esta institución educativa.	/		/		/		
<b>24</b>	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	/		/		/		

25	Si al final de año tomara la decisión de dejar esta institución educativa, serían muchas las ventajas laborales que perdería.	/	/	/	/	/	/
26	No tengo la necesidad de buscar un mejor trabajo.	/	/	/	/	/	/
27	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO</b> Siento que le debo mucho a esta institución.	Si	No	Si	No	Si	No
28	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	/	/	/	/	/	/
29	Es mi deber seguir trabajando en esta institución educativa, en gratitud a la oportunidad que se me brindó.	/	/	/	/	/	/
30	Llego temprano a mi centro de trabajo, porque considero que es mi deber.	/	/	/	/	/	/
31	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/	/	/	/	/	/
32	Realmente esta institución se merece mi lealtad.	/	/	/	/	/	/
33	El personal docente que labora en esta institución educativa se merece mi respeto.	/	/	/	/	/	/
34	Me siento comprometido en brindar un buen servicio educativo a los estudiantes de mi institución educativa.	/	/	/	/	/	/
35	Es importante para mí brindar un buen trato a mis colegas y padres de familia de mi institución educativa.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg. N. CAL ZARAYTA NOR    DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temática

17 de junio del 2019



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO</b> Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	/	/	/	/	/	/	
<b>2</b>	En esta institución me siento como en familia.	/	/	/	/	/	/	
<b>3</b>	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	/	/	/	/	/	/	
<b>4</b>	Me siento parte de la institución.	/	/	/	/	/	/	
<b>5</b>	Me siento bien de participar en las actividades sociales que se realizan en la institución educativa.	/	/	/	/	/	/	
<b>6</b>	Me gusta participar de las actividades extracurriculares que realiza la institución educativa.	/	/	/	/	/	/	
<b>7</b>	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia esta institución.	/	/	/	/	/	/	
<b>8</b>	Me siento identificado con los principios y valores que se practican en esta institución educativa.	/	/	/	/	/	/	
<b>9</b>	Siento que los problemas de la institución son mis propios problemas.	/	/	/	/	/	/	
<b>10</b>	Las actividades que realizo se suman al esfuerzo que se realiza en la institución educativa para brindar un mejor servicio educativo.	/	/	/	/	/	/	
<b>11</b>	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	/	/	/	/	/	/	
<b>12</b>	Me siento comprometido con el cumplimiento de la misión de esta institución.	/	/	/	/	/	/	
<b>13</b>	Me proyecto a futuro contribuyendo en la Institución donde laboro actualmente.	/	/	/	/	/	/	
<b>14</b>	Estaría feliz de seguir laborando en esta institución.	/	/	/	/	/	/	
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>15</b>	Mi institución me brinda beneficios que considero son importantes para mi estabilidad laboral.	/	/	/	/	/	/	
<b>16</b>	Me siento satisfecho con la remuneración que recibo actualmente.	/	/	/	/	/	/	
<b>17</b>	Sería muy difícil para mí dejar esta institución por todos los beneficios que perdería.	/	/	/	/	/	/	
<b>18</b>	Trabajar en esta institución me permite satisfacer mis necesidades básicas.	/	/	/	/	/	/	
<b>19</b>	Con el trabajo que tengo, no solo satisfago mis necesidades personales y familiares, sino también las institucionales.	/	/	/	/	/	/	
<b>20</b>	Me capacito para seguir aportando en esta institución.	/	/	/	/	/	/	
<b>21</b>	Mi crecimiento profesional está alineado al de la institución.	/	/	/	/	/	/	
<b>22</b>	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.	/	/	/	/	/	/	
<b>23</b>	Considero que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar esta institución educativa.	/	/	/	/	/	/	
<b>24</b>	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	/	/	/	/	/	/	

25	Si al final de año tomara la decisión de dejar esta institución educativa, serían muchas las ventajas laborales que perdería.	/	/	/	/	/	/	/	/
26	No tengo la necesidad de buscar un mejor trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/
<b>DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO</b>									
27	Siento que le debo mucho a esta institución.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
28	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	/	/	/	/	/	/	/	/
29	Es mi deber seguir trabajando en esta institución educativa, en gratitud a la oportunidad que se me brindó.	/	/	/	/	/	/	/	/
30	Llego temprano a mi centro de trabajo, porque considero que es mi deber.	/	/	/	/	/	/	/	/
31	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/	/	/	/	/	/	/	/
32	Realmente esta institución se merece mi lealtad.	/	/	/	/	/	/	/	/
33	El personal docente que labora en esta institución educativa se merece mi respeto.	/	/	/	/	/	/	/	/
34	Me siento comprometido en brindar un buen servicio educativo a los estudiantes de mi institución educativa.	/	/	/	/	/	/	/	/
35	Es importante para mí brindar un buen trato a mis colegas y padres de familia de mi institución educativa.	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Caldita Morales Gaitana    DNI: 25514954

Especialidad del validador: Asesoría Educativa - Explotación de Recursos

14 de JULIO del 2019



Firma del Experto-Informante.  
Especialidad

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*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.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
2	En esta institución me siento como en familia.	/		/		/		
3	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	/		/		/		
4	Me siento parte de la institución.	/		/		/		
5	Me siento bien de participar en las actividades sociales que se realizan en la institución educativa.	/		/		/		
6	Me gusta participar de las actividades extracurriculares que realiza la institución educativa.	/		/		/		
7	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia esta institución.	/		/		/		
8	Me siento identificado con los principios y valores que se practican en esta institución educativa.	/		/		/		
9	Siento que los problemas de la institución son mis propios problemas.	/		/		/		
10	Las actividades que realizo se suman al esfuerzo que se realiza en la institución educativa para brindar un mejor servicio educativo.	/		/		/		
11	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
12	Me siento comprometido con el cumplimiento de la misión de esta institución.	/		/		/		
13	Me proyecto a futuro contribuyendo en la Institución donde laboro actualmente.	/		/		/		
14	Estaría feliz de seguir laborando en esta institución.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
15	Mi institución me brinda beneficios que considero son importantes para mi estabilidad laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me siento satisfecho con la remuneración que recibo actualmente.	/		/		/		
17	Sería muy difícil para mí dejar esta institución por todos los beneficios que perdería.	/		/		/		
18	Trabajar en esta institución me permite satisfacer mis necesidades básicas.	/		/		/		
19	Con el trabajo que tengo, no solo satisfago mis necesidades personales y familiares, sino también las institucionales.	/		/		/		
20	Me capacito para seguir aportando en esta institución.	/		/		/		
21	Mi crecimiento profesional está alineado al de la institución.	/		/		/		
22	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.	/		/		/		
23	Considero que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar esta institución educativa.	/		/		/		
24	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	/		/		/		

25	Si al final de año tomara la decisión de dejar esta institución educativa, serían muchas las ventajas laborales que perdería.	/	/	/	/	/	/
26	No tengo la necesidad de buscar un mejor trabajo.	/	/	/	/	/	/
27	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO</b> Siento que le debo mucho a esta institución.	SI	No	SI	No	SI	No
28	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	/	/	/	/	/	/
29	Es mi deber seguir trabajando en esta institución educativa, en gratitud a la oportunidad que se me brindó.	/	/	/	/	/	/
30	Llego temprano a mi centro de trabajo, porque considero que es mi deber.	/	/	/	/	/	/
31	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/	/	/	/	/	/
32	Realmente esta institución se merece mi lealtad.	/	/	/	/	/	/
33	El personal docente que labora en esta institución educativa se merece mi respeto.	/	/	/	/	/	/
34	Me siento comprometido en brindar un buen servicio educativo a los estudiantes de mi institución educativa.	/	/	/	/	/	/
35	Es importante para mí brindar un buen trato a mis colegas y padres de familia de mi institución educativa.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. en Educación DNI: 09977505

Especialidad del validador: .....

18 de junio del 2019



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

## ANEXO 7:

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	35

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	136,9000	245,358	,781	,944
VAR00002	137,1500	241,187	,656	,944
VAR00003	136,9500	245,208	,792	,943
VAR00004	136,9500	246,682	,712	,944
VAR00005	137,0500	244,050	,686	,944
VAR00006	137,3000	237,800	,780	,943
VAR00007	137,0500	246,366	,752	,944
VAR00008	137,1500	251,397	,433	,946
VAR00009	137,6000	236,568	,789	,943
VAR00010	137,1000	251,463	,485	,945
VAR00011	137,3500	248,450	,353	,947
VAR00012	136,9500	249,208	,689	,944

VAR00013	137,0500	250,050	,664	,945
VAR00014	136,9500	249,208	,689	,944
VAR00015	137,5000	244,895	,674	,944
VAR00016	138,2500	237,882	,673	,944
VAR00017	138,0000	240,211	,594	,945
VAR00018	137,7500	240,303	,595	,945
VAR00019	137,9000	245,779	,415	,947
VAR00020	137,3000	252,116	,395	,946
VAR00021	137,3500	252,555	,398	,946
VAR00022	137,4000	257,095	,147	,948
VAR00023	138,0500	239,945	,549	,946
VAR00024	137,7000	239,484	,627	,944
VAR00025	137,9500	236,892	,664	,944
VAR00026	137,8500	242,871	,537	,945
VAR00027	137,6000	247,726	,463	,946
VAR00028	137,6000	246,042	,643	,944
VAR00029	137,5000	244,684	,684	,944
VAR00030	137,0500	251,734	,456	,946
VAR00031	137,5500	247,418	,602	,945
VAR00032	137,2500	256,934	,298	,946
VAR00033	137,0500	250,787	,616	,945
VAR00034	136,7500	250,724	,620	,945
VAR00035	136,7500	250,724	,620	,945

ANEXO 8: MATRIZ DE DATOS (EXCEL)

BASE DE DATOS																																							
T	Compromiso Afectivo														Subtot	Compromiso de Continuidad											Subtot	Compromiso Normativo									Subtot	Totales	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26	27	28	29	30	31	32	33	34			35
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42	171	
1	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	168	
1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	40	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40	140	
1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	53	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33	120	
1	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	53	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39	3	3	3	4	4	4	4	4	4	32	124	
1	6	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	64	4	2	2	2	3	5	5	5	2	4	2	2	38	3	4	4	4	4	4	4	4	5	37	139	
1	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	153
1	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	37	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	123	
1	9	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	67	5	3	1	2	1	5	5	5	1	1	1	1	31	5	4	4	3	4	5	5	5	5	40	138	
1	10	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	44	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33	116	
1	11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	68	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3	4	4	5	4	4	5	5	5	39	153	
1	12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	43	5	5	4	4	3	4	4	5	5	39	136	
1	13	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	52	4	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	35	3	3	3	5	4	4	4	4	4	34	121	
1	14	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	66	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	39	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39	144	
1	15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	137	
1	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	175	
1	17	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	59	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	49	2	2	4	5	5	4	4	4	4	34	142	
1	18	4	2	3	4	2	3	4	5	1	4	3	3	44	3	1	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	41	5	3	4	3	3	4	3	4	4	33	118	
1	19	4	2	3	4	2	3	4	5	1	4	3	3	44	3	1	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	41	5	3	4	3	3	4	3	4	4	33	118	
1	20	4	2	3	4	2	3	4	5	1	4	3	3	44	3	1	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	40	5	3	4	3	3	4	3	4	4	33	117	
1	21	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	57	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	38	3	4	4	3	3	4	4	5	5	36	130	
1	22	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	52	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	30	2	3	3	5	4	3	4	5	5	34	116	
1	23	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	42	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	140	
1	24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	61	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	145	
1	25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	63	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	158		
1	26	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	65	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	41	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37	143	
2	27	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1	5	4	59	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	47	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	39	145	
2	28	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	42	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	37	140	
2	29	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	42	3	1	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	23	2	3	2	3	3	3	3	4	4	28	93	

2 30	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41	3	3	4	5	5	4	5	5	39	144
2 31	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38	3	3	3	4	2	4	4	4	31	116
2 32	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	36	151
2 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	5	5	4	5	5	5	5	5	44	169
2 34	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	4	5	2	3	2	2	1	31	3	2	2	5	2	4	5	4	32	115
2 35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	31	2	1	1	5	2	4	5	5	30	120
2 36	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	43	4	4	4	5	4	4	4	5	38	142	
2 37	3	4	4	5	3	2	4	2	4	5	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	39	2	4	4	2	4	4	4	4	32	124
2 38	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	4	3	2	43	5	4	2	2	4	5	5	36	139	
2 39	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	5	44	4	3	4	5	4	4	5	4	37	137	
2 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	39	3	3	3	5	5	5	5	5	39	148	
2 41	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	136
2 42	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	33	145
2 43	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	1	3	3	4	4	3	1	2	2	33	1	1	1	5	1	4	5	5	28	120	
2 44	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	45	4	4	4	4	3	4	4	5	37	135	
2 45	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	46	4	4	3	4	4	4	5	5	38	138	
2 46	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	53	4	4	5	5	4	5	5	4	42	163
2 47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	53	4	4	4	5	4	4	5	5	40	155
2 48	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	40	154
2 49	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	39	155
2 50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	145
2 51	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	3	3	4	4	4	3	3	4	31	137	
2 52	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	5	44	4	3	4	4	4	4	4	4	37	137	
2 53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	5	5	40	154	
2 54	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	42	4	4	4	4	5	5	4	5	5	41	150
2 55	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	45	3	4	4	3	4	4	5	5	36	140	
2 56	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	45	2	3	3	4	2	4	4	5	32	134	
2 57	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	42	4	4	4	4	5	4	5	5	40	149	
2 58	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	45	4	4	4	4	3	4	4	5	38	149	
2 59	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3	4	4	4	3	3	5	5	36	144	
2 60	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	46	4	4	4	4	5	3	4	5	4	38	152

## ANEXO 9: Acta de Turnitin



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Compromiso organizacional en el personal de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres – 2019" del estudiante **Stefanie Maribel Castañeda Quilcaro**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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, 09 de agosto del 2019



---

Estrella A. Esquiagola Aranda  
DNI:09975909

# ANEXO 10: Pantallazo de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088276445&student\_user=1&lang=es&co=1141306577&s=

feedback studio Stefania Castañeda COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Compromiso organizacional en el personal de la L.F. N° 2003, San Martín de Porres - 2019

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

AUTOR:  
B. Stefania Maribel Castañeda Quilcaro  
ORCID: 0000-0001-9458-0373

ASESOR:  
Dra. Estrella Esquivigola Aranda  
ORCID: 0000-0002-1841-0070

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Evaluación y aprendizaje

Lima - Perú  
2019

**Resumen de coincidencias**

**18 %**

Se están viendo fuentes estándar  
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
3	www.congresotic.org	1 %
4	repositorio.upch.edu.pe	<1 %
5	docplayer.es	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	Entregado a UNAPEC	<1 %
8	Entregado a Universida...	<1 %
9	gaceta.cicese.mx	<1 %

Página: 1 de 24    Número de palabras: 6579    Text-only Report    High Resolution    Activado    16:49    14/08/2019

ANEXO 11: 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: (solo los datos del que autoriza)

.....CASTAÑEDA.....QUILCARO, STEFANIE MARIBEL.....

D.N.I. : .....46652256.....

Domicilio : .....Mz. U. Lt. 14 Asoc. V.V. Los Nusperos S.M.P.....

Teléfono : Fijo : .....5756503..... Móvil : .....993789694.....

E-mail : .....stefi.castaneda@gmail.com.....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : .....MAESTRA.....

Mención : .....ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....CASTAÑEDA QUILCARO, STEFANIE MARIBEL.....

Título de la tesis:

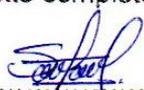
.....COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA.....

.....I.E. N° 2003, SAN MARTIN DE PORRES - 2019.....

Año de publicación : .....2019.....

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : .....04-01-2020.....

## ANEXO 12: Autorización de la versión final de trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

STEFANIE MARIBEL CASTAÑEDA QUILCARO

INFORME TITULADO:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA IE. N°  
2003, SAN MARTIN DE PORRES-2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN