



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso organizacional docente en tres instituciones
educativas de la UGEL 04 Comas, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación

AUTOR:

Br. Sarita Aquilina Rayo Pajuelo ([ORCID: 0000-0003-1665-2276](https://orcid.org/0000-0003-1665-2276))

ASESOR:

Mgtr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos ([ORCID: 0000-0003-0432-7855](https://orcid.org/0000-0003-0432-7855))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi esposo Juan, a mis hijos Juan Carlos y Jesús y mi hermana Norma quienes me motivaron a continuar y porque son lo más valioso en mi vida.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado por brindarme la formación continua y por su gran aporte a la sociedad.

A mi asesor Mg. Dennis Fernando Jaramillo Ostos por darme la orientación acertada y tenerme paciencia.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Método	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables, Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. Resultados	20
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	33
VII. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Matriz de operacionalización	
Anexo 3. Cuestionarios sobre de la variable	
Anexo 4. Certificado de validez de los instrumentos	

- Anexo 5. Confiabilidad
- Anexo 6. Base de datos de la variable
- Anexo 7. Cuestionarios en Google Forms
- Anexo 8. Constancia de aplicación del instrumento.
- Anexo 9. Dictamen final
- Anexo 10. Acta de aprobación de originalidad
- Anexo 12. Pantallazo de software Turnitin

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Tabla de operacionalización de la variable	16
Tabla 2	Población docente de instituciones educativas de la UGEL 04 Comas.	17
Tabla 3	Niveles y frecuencia del compromiso organizacional	20
Tabla 4	Niveles y frecuencia del compromiso afectivo	21
Tabla 5	Niveles y frecuencia del compromiso de continuidad	22
Tabla 6	Niveles y frecuencia del compromiso normativo.	23
Tabla 7	Comparación del compromiso organizacional en los docentes, según Prueba de Kruskal-Wallis.	24
Tabla 8	Comparación de compromiso afectivo en docentes, según Prueba de Kruskal-Wallis.	25
Tabla 9	Comparación de compromiso de continuidad en docentes, según Prueba de Kruskal-Wallis.	26
Tabla 10	Comparación de compromiso normativo en docentes, según Prueba de Kruskal-Wallis.	27

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Diseño de investigación	15
Figura 2	Compromiso organizacional del docente	20
Figura 3	Compromiso afectivo del docente	21
Figura 4	Compromiso de continuidad del docente	22
Figura 5	Compromiso normativo del docente	23

Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar las diferencias significativas en los niveles de Compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020. Para ello, se plantearon las interrogantes de investigación que han orientado el estudio en el contexto de las instituciones educativas públicas estudiadas.

El estudio es de enfoque cuantitativo, dado que se utiliza la estadística como una de sus herramientas para el recojo, procesamiento, análisis y presentación de los resultados. El tipo de investigación fue básico, el diseño descriptivo comparativo, el método fue el hipotético deductivo. En esta investigación se utilizaron los procedimientos del método científico, la muestra estuvo constituida por 30 docentes de la I.E. 5182 “Señor de los Milagros” del distrito de Puente Piedra; 25 docentes de la I.E. 8194 “Los Discípulos de Jesús” del distrito de Puente Piedra; 27 docentes de la I.E. 2080 “Andrés Bello” del distrito de Carabaylo, haciendo un total de 82 maestros evaluados, siendo su muestreo no probabilístico intencional por conveniencia.

En relación al objetivo general, se concluye que no existen diferencias significativas en el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas mencionadas, esto debido al valor de significancia obtenida $p=0.133 > 0.05$. y el análisis de los rangos promedios, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Palabras clave: Compromiso, lealtad, identificación, gestión educativa, comunicación.

Abstract

The objective of this study was to determine the significant differences in the levels of Teaching Organizational Commitment in three educational institutions, from Ugel 04 de Comas, 2020. For this, the research questions that have guided the study in the context of the public educational institutions studied.

The study has a quantitative approach, since statistics are used as one of its tools for the collection, processing, analysis and presentation of the results. The type of research was basic, the descriptive comparative design, the method was the hypothetical deductive. In this research, it will be used in the procedures of the scientific method, the sample consisted of 30 teachers from the I.E. 5182 "Señor de los Milagros" from the Puente Piedra district; 25 teachers of the I.E. 8194 "The Disciples of Jesus" from the Puente Piedra district; 27 teachers of the I.E. 2080 "Andrés Bello" from the district of Carabayllo, making a total of 82 teachers evaluated, being its non-probabilistic sampling intentional for convenience.

In relation to the general objective, it is concluded that there are no significant differences in the organizational commitment of the teachers of the mentioned educational institutions, this due to the significance value obtained $p = 0.133 > 0.05$. and the analysis of the average ranges, therefore the alternative hypothesis is rejected.

Keywords: Commitment, loyalty, identification, educational management, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Desde finales de la década de los 80 los especialistas de la administración entendieron la importancia del recurso humano para el logro de sus metas y objetivos institucionales, a partir de ahí se desarrollaron muchas investigaciones con el propósito de entender mejor la dinámica de las relaciones entre las instituciones y los recursos humanos, diversos teóricos han elaborado múltiples propuestas con el fin de que las instituciones puedan promover, motivar estimular y retener a sus mejores colaboradores, este es un principio clave en la administración de las organizaciones en el mundo actual tal como lo refiere Robbins y Coulter (2010).

A nivel mundial llegar a considerar a las personas como el factor más importante dentro de las empresas, ha sido todo un reto, ya que implicaba cambiar de paradigma, anteriormente para una organización lo más importante era el capital y los recursos materiales que poseía una organización, sin embargo, la administración de los recursos humanos propone un mejor análisis de las personas, comprender bajo qué criterios y circunstancias se vuelven más productivos. Diversos estudios realizados a nivel mundial demostraron que el compromiso con una organización, aumenta la productividad del trabajador en un 15% en promedio, también se demostró que los empleados altamente comprometidos tienen un dominio y control de sus funciones hasta en un 85% a diferencia de los no comprometidos, es por ello que se hace necesario garantizar la lealtad, identificación y compromiso con la institución (Rayton, 2012).

Las instituciones educativas no son ajenas a este principio de la administración por el contrario con la reforma educativa que se aplica en Latinoamérica desde finales de finales de los 90 se ha considerado siempre la importancia de revalorar la labor de los maestros, reconocerlo socialmente, generar las condiciones de vida apropiadas como cualquier otro profesional y promover una formación continua que permitan que se desarrolle plenamente en el ámbito de su carrera, los casos más emblemáticos en Latinoamérica los encontramos en Chile cuya clase magisterial comparada con el resto de sus pares en América ha sabido recibir de su gobierno y de la sociedad el reconocimiento y la valoración propias de una carrera tan abnegada, en segunda línea encontramos a países como Costa Rica Argentina y

México quienes también han desarrollado planes sostenidos con el propósito de incluir al maestro dentro de su línea de proyección, reconociendo la importancia de esta carrera como formadora de las siguientes generaciones (Manes, 2014).

En el Perú a nivel de instituciones educativas públicas el Marco del Buen Desempeño Directivo establece los lineamientos para regular y monitorear el trabajo de los maestros, así como también establece las formas de reconocimiento y valoración al esfuerzo de la plana docente, esto incluye todas las formas de estímulo material e inmaterial que permitan consolidar la identificación y el compromiso de los maestros con sus organizaciones educativas (MINEDU, 2015). Uno de los aspectos que dificultan la realización del compromiso organizacional de los maestros está ligado a la estabilidad laboral, exigencia de trabajo, autonomía, líneas de capacitación, crecimiento y desarrollo así como también beneficios sociales, es por ello que los directivos de las organizaciones educativas son los llamados para poder cohesionar a su equipo docente a través de diversas estrategias de organización de grupos, promoviendo un clima de trabajo apropiado donde el eje central se encuentre en el compromiso de sus maestros.

En la UGEL 04 de Comas encontramos a tres instituciones educativas la 5182, “Señor de los Milagros” ubicada en Puente Piedra, la 8194, Los Discípulos de Jesús” en el mismo distrito y la 2080 – “Andrés Bello” en el distrito de Carabaylo, estas instituciones tienen en común el hecho de que han tenido que enfrentar la migración de una educación presencial a una educación virtual o remota, con el fin de atender de la mejor manera posible la situación generada por la presencia de la pandemia del COVID 19. Las medidas decretadas por el gobierno de implementar la educación a distancia, han puesto en evidencia problemas relacionados con la organización docentes y estudiantes, con relación a la evaluación, estrategias y métodos que se deben aplicar en entornos virtuales, adicional a ello esta migración de un sistema tradicional a uno virtual trajo consigo una serie de problemas, ya que definitivamente los maestros no estaban preparados para este cambio, que se dio de manera tan abrupta.

Esta situación ha generado tensión constante, estrés, ansiedad y conflictos a nivel interno entre el personal docente y directivo, también ha resquebrajado el compromiso emocional de los maestros que de manera tradicional tenían con su

institución y sus alumnos, dejando una gran interrogante respecto a la continuidad de ellos en la organización, así como respecto a su desempeño en este ámbito de trabajo. Es necesario reconocer que los maestros cumplen con las normas y directivas que reciben de sus autoridades las mismas que tienen que responder a instancias superiores, sin embargo, este cumplimiento y la exigencia del mismo ha resquebrajado el compromiso e identificación natural de los maestros con los objetivos y propósitos de sus organizaciones.

Bajo esta premisa se hace necesario plantear el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las diferencias significativas en los niveles de ¿Compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020? En el caso de los problemas específicos son: a) ¿Cuál es el nivel de la Dimensión Compromiso afectivo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020?; b) ¿Cuál es el nivel de la Dimensión Compromiso continuidad en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020?; c) ¿Cuál es el nivel de la Dimensión Compromiso normativo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020?

Teóricamente el presente informe se justifica debido a la importancia para la gestión educativa de analizar y monitorear el compromiso e identificación de los docentes con los lineamientos y misión que tienen las escuelas, para ello es necesario analizar las diversas teorías y enfoques relacionados con la variable de estudio, de esa manera se demuestra la vigencia y trascendencia para el mundo actual, este análisis se convertirá en un estudio más amplio al ser confrontado con nuevas posturas, enfoques e investigaciones sobre el tema.

Desde el punto de vista aplicativo la investigación tiene una justificación práctica porque va a permitir a los docentes y directivos de las instituciones educativas evaluadas tomar decisiones en función de los resultados obtenidos, así como diseñar acciones para enfrentarlos de la mejor manera, dichos programas y estrategias serán dirigidos a la comunidad educativa. Esto permitirá garantizar estudiantes emocionalmente estables con personalidades más seguras y más próximas a insertarse en un mundo donde las competencias y habilidades de tipo social emocional son importantes. Desde el punto de vista metodológico la investigación aporta métodos, técnicas, estrategias, así como también un

instrumento los mismos que han sido adaptados a la realidad hallada, convirtiéndose en un aporte a la comunidad científica para futuros investigadores.

Como objetivo de la investigación se planteó determinar las diferencias significativas en los niveles de Compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020. Con relación a los objetivos específicos tenemos: a) Determinar el nivel de la Dimensión Compromiso afectivo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020. b) Determinar el nivel de la Dimensión Compromiso de continuidad en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020. c) Determinar el nivel de la Dimensión Compromiso normativo docente en tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020.

En el caso del sistema de hipótesis tenemos como general: Existen diferencias significativas en los niveles de Compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020. Para el caso de las hipótesis específicas tenemos las siguientes: a) Existen diferencias significativas en el nivel de la Dimensión Compromiso afectivo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020. b) Existen diferencias significativas en el nivel de la Dimensión Compromiso continuidad en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020. c) Existen diferencias significativas en el nivel de la Dimensión Compromiso normativo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020.

II MARCO TEÓRICO

Con relación a las investigaciones que se han llevado a cabo analizando nuestra variable de estudio, tenemos que nivel nacional a Ajahuana y Guerra (2017) quienes investigaron sobre el compromiso organizacional y la satisfacción de los trabajadores en una dependencia del estado, los resultados hallados permitieron demostrar una correlación directa moderada y significativa, concluyendo que mientras mayor satisfacción laboral se promueva, mayor será el compromiso con la organización. Otro trabajo encontrado fue el de Salvador y Sánchez (2018) ambos investigadores se propusieron establecer la correlación entre liderazgo directivo y compromiso organizacional de los maestros, demostraron una correlación moderada pero significativa entre ambas variables aplicadas en docentes de la UGEL 01 de Lima.

Los investigadores Estrada y Mamani (2020) se propusieron determinar la relación existente entre el compromiso con la organización y el desempeño de los maestros, hallando que existe una relación positiva significativa a un nivel fuerte entre ambas variables de estudio. Se demostró que mientras mayor sea el compromiso organizacional, mayor será el desempeño de los docentes. Céspedes (2017) se propuso demostrar la relación entre la comunicación en las organizaciones y el compromiso organizacional de los maestros, en cuanto el hallazgo demostró que no existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio, considerando a la muestra aplicada, sin embargo, a nivel de dimensión resaltó la comunicación descendente y el compromiso afectivo estableciendo una relación negativa significativa y moderada.

Por último, Gastañadui y Purizaca (2017) en su investigación buscaron analizar el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en docentes de Trujillo, los resultados hallados demostraron que el compromiso organizacional se situó en un nivel regular y bajo, en cuanto a la correlación entre variables se halló significancia directa y muy alta.

Con relación a los estudios previos llevados a cabo en el contexto internacional ubicamos a Manzano (2017) quién en su análisis sobre la dinámica institucional en una escuela, demostró las diferencias que existen entre los tipos de compromiso organizacional, ello está condicionado a factores relacionados con el género, edad,

tiempo de trabajo en la institución, categoría profesional de los maestros, sentido de pertenencia entre otros. Por último, la investigación concluye que el compromiso está influenciado de manera directa por indicadores relacionados con la afiliación, perspectivas para el futuro antigüedad en el trabajo, así como las formas cómo se manejan los conflictos y los procesos derivados de ella.

Otros investigadores fueron Gallegos y López (2019) quienes buscaron con su investigación analizar la influencia del liderazgo distribuido en el colegio en el compromiso organizacional docente, para esto se presentó un modelo, hallándose que el liderazgo distribuido presenta un efecto directo sobre el compromiso de los maestros, también se halló que la eficacia colectiva del personal docente se convierte en una variable de mediación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional, el informe concluye demostrando el efecto que el liderazgo distribuido puede ejercer de manera positiva sobre el compromiso de los maestros.

Asimismo hallamos el informe realizado por Weinstein, Cuéllar, Hernández y Flessa (2016) quienes se encargaron de analizar la relación entre los niveles de satisfacción, como la comunicación interna y el compromiso organizacional al interior de una universidad en Ecuador, concluyendo en función de la evidencia hallada, que las organizaciones deben de mejorar su comunicación interna para mejorar la percepción de apoyo que han recibido y de esta manera tener una mejor identificación de los empleados con la institución.

También hallamos a Pedraza (2020) quien planteó como objetivo establecer la relación entre las prácticas de la gestión del personal, con las variables relacionadas con el compromiso organizacional, satisfacción laboral, competencia del capital humano y el desempeño mostrado en instituciones de educación superior. El informe demostró que el capital humano, compromiso organizacional y la satisfacción laboral son variables que contribuyen de manera positiva el desempeño de los maestros, considerando ello como prácticas de valor en la administración de los recursos humanos.

Por último, se halló el informe presentado por Nava Ruiz y García (2020) quienes buscaron establecer la percepción de apoyo y compromiso organizacional de maestros en una universidad de México, en cuanto a los resultados encontrados,

hallaron diferencias significativas en las dimensiones compromiso afectivo y normativo en el maestro. Con relación a la percepción del apoyo organizacional, la investigación no demostró diferencias significativas entre los docentes, concluyendo que los maestros presentaron un compromiso organizacional a nivel medio.

Una de las teorías más reconocidas en cuanto a la formación de actitudes es la denominada teoría de la acción razonada fue desarrollada por Fishbein y Ajzen (1976) citado por Ramírez y Rocha (2015) el modelo planteado por estos autores conjuga las convicciones personales, las actitudes, las intenciones, la presión social y la conducta del individuo, teniendo como propósito el de predecir la conducta de las personas. El principio base de esta teoría afirma que los actos de las personas, tienen como sustentó elementos de tipo cognitivo afectivo y conductual a nivel cognitivo se sustenta en las creencias y el conocimiento que tenemos acerca del objeto, a nivel conductual se analizan las propias actitudes que se tiene cuando actuamos ante eventos similares con otras personas Richard (2015). La teoría defiende la hipótesis de que las actitudes están condicionadas por las características del sujeto, en las creencias que éste tiene acerca del objeto y la evaluación o valoración positiva o negativa que asociamos con él.

A nivel de compromiso organizacional hayamos los fundamentos teóricos en los enfoques conocidos como unidimensional y multidimensional. En el caso del enfoque teórico Unidimensional Steers (1982) citado por Robbins y Coulter (2010) se sustenta en el compromiso actitudinal el primero se ejemplifican con las ideas y creencias relacionadas con el vínculo que el trabajador, asume que tiene con la organización, este principio está íntimamente relacionado con la identificación del trabajador con su organización, para poder alcanzar este punto es necesario de que exista un pleno conocimiento de la misión, la visión, las metas y los valores que la organización propugna y defiende.

Los diversos investigadores del tema, comprendieron la importancia del desarrollo de actitudes positivas o negativas dentro de la organización, los factores que darían origen a las actitudes negativas del trabajador con su organización, estarían relacionadas con la deserción, ausentismo, rotación, despidos, poco reconocimiento laboral y bajos niveles de productividad, Palacios (2016). En cuanto

al compromiso conductual se sustenta en el principio de intercambio entre los colaboradores y la organización, permanecer en una institución debe conllevar a estímulos permanentes, reconocimientos o beneficios que se obtienen a cambio de la identificación y el buen desempeño en el trabajo, estos mecanismos que la organización debe de implementar favorecen al desarrollo del compromiso conductual, Robbins y Coulter (2014).

Como complemento a la anterior propuesta teórica, se tiene al enfoque multidimensional según propuesto por Reilly y Chatman (1986) el compromiso e identificación con una organización tiene bases psicológicas muy profundas y enraizadas, esto se pone en evidencia en cuanto a la variedad de comportamientos que presentan los trabajadores con el fin de acceder a un reconocimiento, no necesariamente de tipo material ya que, los estímulos emocionales y afectivos son los mejor valorados. Parte de su desempeño y la demostración de su compromiso se encuentra en evadir algún tipo de sanción, corrección o llamada de atención por su desempeño, el aprecio y valoración se relaciona con las características de las personas, grupos y subgrupos que se forman al interior de la organización, Mousa & Alas (2016).

Este enfoque parte del principio de que el compromiso con una organización se convierte en el fondo en lazos afectivos que el colaborador establece con su organización. La sana relación que se forma entre organizaciones y trabajadores, se sustenta en la responsabilidad, respeto mutuo, reconocimientos, cumplimiento de metas y objetivos, es de esta manera, como aparecen comportamientos de tipo adaptativo que devienen en una identificación institucional, por tanto, el resultado es una persona que actúa diariamente siguiendo y respetando los valores, normas, actitudes y valores de una organización, Miranda (2016). La situación descrita es producto de un trabajo de internalización, estableciendo una relación positiva en la organización. Desde el punto de vista psicológico, se demuestra bajo este enfoque que existe una interrelación entre los componentes normativos, afectivos y de continuidad en la empresa.

Para comprender la naturaleza del compromiso de una persona con una organización es necesario analizar las actitudes que son la base del compromiso organizacional, las mismas que se ubican en el campo teórico de la psicología

específicamente en el análisis de las actitudes del ser humano, en síntesis, podemos afirmar qué se convierte en una predisposición, qué ha sido socialmente aprendida para responder de un modo positivo o negativo hacia un objeto de la actitud, Meyer y Allen (1991).

En este proceso van a intervenir elementos relacionados con sentimientos creencias y acciones. Las actitudes se caracterizan porque son: a) adquiridas, presentan un alto nivel afectivo emocional en la cual se sustentan nuestros deseos voluntad y sentimientos; b) las actitudes tienen una implicancia connotativa, ya que cargan en sí juicios y valoraciones; c) son de carácter electivo ya que se aceptan o rechazan, Aamodt (2010). Las actitudes están condicionadas a las experiencias internas o de carácter subjetivo que el individuo ha desarrollado, por ello tienen un componente social importante, el mismo que delinea la actitud individual interpersonal y social, podemos decir así mismo que las actitudes se convierten en aprendizajes estables ligados a la conducta del individuo, Liu & Sukru (2018).

El compromiso organizacional puede ser entendido como el nivel o grado en que un trabajador se identifica con la organización donde labora, específicamente con los principios metas y objetivos de ella, en el fondo hay una estrecha relación entre el deseo de conservar y mantenerse en ella. Este tipo de relación Robbins y Coulter (2014) implica un alto nivel de involucramiento con el centro de trabajo identificarse con él, con los principios y valores que defiende. Para Hanaysha (2016) el compromiso con una organización es equivalente a las creencias en las metas y valores que la institución defiende, las personas voluntariamente desarrollan esfuerzos adicionales con el propósito de seguir formando parte de ella, existe una identificación de tipo psicológico con una organización.

Comprender los mecanismos que intervienen para el desarrollo de la identificación y compromiso con las organizaciones, se ha convertido en un tema imprescindible a desarrollar y tratar dentro de la gestión y administración de los recursos humanos. Esto debido a la relación directa que ocurre entre la identificación, el compromiso institucional, el rendimiento y la productividad en el trabajo. Desde la década del 70 investigadores como Porter, Spears, Inmode (1980) citados por Tentama & Pranungsari (2016) comprendieron la importancia de

comprometer al trabajador con los principios de la organización en la cual se desenvuelven laboralmente, la mayor parte de los teóricos aceptan de que existen tres componentes claves para que se pueda afianzar esta relación: a) la aceptación y creencia en las metas objetivos y valores institucionales; b) el firme deseo y convicción de permanecer en la organización; c) la convicción de trabajar de manera decidida en nombre de la institución. Stoner, Freeman y Gilbert (1996) explicó que el compromiso con las organizaciones tiene su base en la identificación de los colaboradores con las metas institucionales, siguiendo principios relacionados con eficiencia y eficacia que devienen en la mejora de la productividad, estos logros a nivel institucional guardan relación directa con las metas y el desarrollo personal.

García (2015) afirma que el compromiso con una organización se entiende como el grado de intensidad e identificación de un trabajador con una empresa, generado por la expectativa de mantenerse, crecer y desarrollarse en esa organización, en este proceso se adicionan aspectos relacionados a la correspondencia involucramiento permanencia organización e identificación, principios que van a garantizar un sólido compromiso e identificación del trabajador con los objetivos y metas institucionales.

El compromiso organizacional conceptualizado por Meyer y Allen (1991) nos dice que este estado mental define las relaciones entre personal e institución, en este vínculo relacional aparece la opción del trabajador para continuar o cortar la relación con una institución, sin embargo según los autores referidos el compromiso organizacional se sustenta en: a) una necesidad equivalente al compromiso de continuidad, b) un deseo que forma un compromiso afectivo, c) un alto nivel de responsabilidad basado en el compromiso y aceptación de las normas institucionales.

Los diversos teóricos que analizan el compromiso organizacional han aceptado que esta variable tiene múltiples dimensiones, es decir que para poder entender los mecanismos y procesos que generan una mayor identificación con nuestra organización, según Fernández (2010). Es necesario entender los diversos tipos de compromiso que existen y cuáles son los factores que promueven los mismos o que dificultan su consolidación, lo que sí queda claro y eso la psicología

organizacional nos ha dado sólidos fundamentos, es que las personas pueden desarrollar varios tipos de compromiso a lo largo de su vida laboral y las razones pueden cambiar, considerando tiempos de permanencia relaciones formadas vínculos y lazos afectivos, beneficios recibidos entre otros (Luna, 2016).

En la actualidad las organizaciones educativas han puesto especial énfasis en el desarrollo del compromiso organizacional, esto considerando que el servicio educativo se sustenta en el trabajo desarrollado por los profesionales de la docencia, quienes son más eficientes y más productivos mientras mayor sea su identificación y compromiso con una organización, Demir (2018), sin embargo cuando esto no es bien tratado, se producen dificultades muy severas que pueden alterar el normal desarrollo de una organización educativa, entre las dificultades más comunes están la rotación innecesaria del personal y el ausentismo laboral. Estos problemas generan año tras año retrasos, incumplimientos y mala calidad en el servicio educativo que se brinda, es por ello que gestores y promotores de organizaciones educativas, cada vez más ponen énfasis en el desarrollo del componente organizacional y la identificación de los trabajadores educativos con los propósitos de la escuela, Chung, Lin & Liang (2017).

Se ha demostrado que aquellos colaboradores que tienen altos niveles de compromiso, permanecen mucho más tiempo en una empresa que aquellos que no están a ese nivel, sin embargo, el desarrollo del compromiso organizacional se ve influenciado por factores relacionados con nivel educativo, género, edad entre otros (Dunham, Grube y Casteneda, 1994). Queda demostrado que los millennials se convierten en la generación de trabajadores con más altos niveles de rotación comparado con las generaciones anteriores, lograr la identificación y el compromiso de esta generación de trabajadores es un reto enorme, ya que están más predispuestos a explorar y buscar nuevas experiencias laborales, Estrada y Mamani (2020).

Medir el compromiso de los colaboradores se convierte en un reto a superar por parte de los gestores educativos, sin embargo, para poder evaluar el nivel de compromiso de los trabajadores, es necesario que ellos sepan elementos claves propios de la organización, como, por ejemplo; cuáles son las funciones y lo que la organización espera de su trabajo, la disposición material y recursos necesarios

para realizar su labor, George y Jones (2008). Además se debe considerar aspectos relacionados con la existencia de libertad y promoción de la autonomía y si las personas reciben reconocimientos y estímulos por el trabajo bien realizado, la opinión del colaborador es bien respetada y valorada, si las oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral son claras y amplias, si la persona asume que su trabajo es importante, si se gestiona el equipo para hacer que este sea funcional y por último si el colaborador está en la posibilidad permanente de mejorar y aprender, Córdoba (2017).

Por parte de los gestores educativos se tiene que asumir el reto de gestionar el compromiso dentro de la organización, para ello es necesario revisar de manera permanente las iniciativas y propuestas, verificando su pertinencia y funcionalidad, Caballero & Guhao (2020). Los gestores deben establecer cuáles son las políticas que se deben de implementar o mejorar para alcanzar los objetivos planteados, con relación a la gestión de las personas se deben de hacer un análisis serio que permita llegar a conclusiones sobre el impacto de las decisiones que se toman y como éstas deben de generar más compromiso, Cano (2015).

Debemos entender que el compromiso organizacional va más allá que una simple satisfacción o motivación, es un concepto que tiene en sí una vinculación bidireccional entre organizaciones y empleados que se sustenta en componentes de tipo afectivo racional y sobre todo prospectivo, que permita tener colaboradores y organización con una visión clara donde ambos son beneficiados, esta confluencia de esfuerzos afianza la voluntad de permanencia por parte del empleado y mejora el rendimiento y la productividad, Chiavenato (2006). La importancia de generar el compromiso organizacional ha sido estudiada ampliamente por Meyer y Allen (1991) quienes clasificaron el análisis de esta variable de la siguiente manera

Primera dimensión Compromiso Afectivo: se entiende por el firme deseo de permanecer y continuar en una organización, al colaborador le interesa en sobremanera la organización sus objetivos y relaciona su propio crecimiento con el de su institución Meyer y Allen (1993). Este compromiso debemos entenderlo bajo la óptica de los principios de la identificación con la organización, es decir el reconocimiento de su misión, visión, valores y objetivos estratégicos, sin embargo,

esto es sólo la primera parte ya que posterior a ello se debe promover el involucramiento con la organización, según Betanzos & Paz (2017). No basta con conocer los principios que rigen una organización, si no se debe de pasar a la acción, esto ocurre cuando la persona lleva cada una de sus acciones cotidianas en el trabajo, relacionándolas con los principios del involucramiento. Medir permanentemente los deseos de permanecer y continuar en un centro de trabajo, así como también los factores que promueven los mismos o que la limitan es una obligación en toda organización, sabiendo con anticipación cuáles son los factores que promueven esta identificación, la organización podrá desarrollar acciones conjuntas y estrategias tendientes a promover este fin, según Balyer y Oskan (2017).

Segunda dimensión Compromiso de Continuidad: se sustenta en el grado de convicción o convencimiento que tiene un empleado sobre el tiempo de permanencia en una institución, la persona entiende que para lograr ello, es necesario involucrar aspectos relacionados a un trabajo dedicado, un esfuerzo permanente y el tiempo apropiado para desarrollar las labores dentro de la organización, según Meyer y Allen (1993). Esta dimensión implica un análisis relacionado con el temor a perder el trabajo y las dificultades que se tendría que pasar al buscar otro (Basilius & Agnes, 2018).

El conjunto de estímulos que la organización ha creado con este fin fortalecen los lazos afectivos necesarios para promover la continuidad, así como también un adecuado clima de trabajo hace que muchas personas le den gran importancia a ello, Getahum, Ferede & Hunde (2016). Comparado con la retribución material, la rotación innecesaria de personal genera sobre costos y pérdidas para cualquier organización, ya que la persona que se retira se va con los conocimientos adquiridos, con experiencia e información producto del tiempo de permanencia en la organización. Es por ello que los gestores educacionales deben analizar el retiro de un trabajador bajo el principio de la inversión perdida y las dificultades que se tiene al contratar nuevo personal, según Veeriah y Siaw (2017).

Tercera dimensión Compromiso Normativo: todas las organizaciones basan su correcto desarrollo en un conjunto de normas y reglas que regulan desde la convivencia hasta el desempeño, en ella se determinan las funciones precisas que

debe desempeñar cada colaborador, implica además un sistema de reconocimientos y sanciones en caso de que no se lleve a cabo de la manera correcta, según Meyer y Allen (1993). Según muchos autores esta dimensión cuando no es bien entendida y mal manejada, puede devenir en altos niveles de presión laboral generando inclusive el famoso síndrome de burnout, Wills, Cevallos, Sadi y Ancín (2017). Las organizaciones más tradicionales y reglamentaristas limitan el desarrollo de su personal, generan ambientes tóxicos de trabajo, dónde los colaboradores se limitan a cumplir sus funciones y aceptar la situación que se presenta, según Gökyer (2018). Este aspecto mal entendido puede generar situaciones de conflicto permanente perdiendo la oportunidad de desarrollar un adecuado compromiso organizacional por tratar de cumplir con las normas y reglas establecidas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue básica, ya que es el resultado de la revisión teórica existente sobre la variable de estudio Compromiso Organizacional, promoviendo de esta forma un análisis objetivo sobre el tema, favoreciendo la generación del conocimiento quedando plasmada en la postura del autor del informe, Sánchez y Reyes (2006). El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que utiliza información que recoge a través de instrumentos, cuya validez ha sido confirmada, esta información es registrada, ordenada y analizada estadísticamente, permitiendo comprobar las hipótesis de trabajo, según Hernández - Sampieri, & Mendoza (2018).

El diseño fue no experimental, descriptivo comparativo, su intención no es manipular la variable de estudio, solo analizarla para describir su comportamiento, el corte que se presenta es el transversal ya que para el levantamiento de la información se realizaron encuestas a las tres muestras de estudio en un momento determinado, según Hernández - Sampieri, & Mendoza (2018), donde su propósito es describir las variables para luego analizarlos y compararlos.

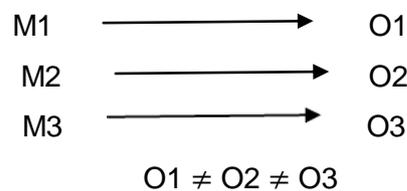


Figura 1 Diseño de investigación

Donde M1, M2 y M3 se consideran a cada muestra; O1, O2 y O3 la información (observaciones) recolectada en cada una de dichas muestras.

≠ Diferencia o semejanza en el Compromiso Organizacional O1, O2 y O3

3.2. Definición Conceptual: Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es entendido como un estado mental que define las relaciones entre el colaborador y la organización en la que labora y se desenvuelve, de esta relación se desglosa la determinación del trabajador de

continuar o cortar la relación con esa empresa, según Meyer y Allen (1991) citados por Córdova (2017).

Definición operacional

El Compromiso Organizacional, se sustenta en los postulados de Meyer y Allen (1991) cuya variable se estructura en tres dimensiones: Dimensión Compromiso Emocional, cuyos indicadores son: gusto, pertinencia y significado. Dimensión Compromiso de Continuidad; los indicadores fueron; Sueldo y prestaciones, oferta laboral y bienestar familiar y en la Dimensión Compromiso Normativo, los indicadores fueron moral, ventaja laboral y fidelidad.

Tabla 1. Operacionalización de variable Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición
Compromiso afectivo	- Gusto - Pertinencia - Significado	1,2, 3,4, 5,6,	Escala de valoración ordinal	Bajo (18 – 41)
				Medio (42 – 65)
Compromiso de continuidad	- Sueldo y prestaciones - Oferta laboral - Bienestar familiar	7,8, 9,10, 11,12,	Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)	Siempre (5)
				Alto (66 - 90)
Compromiso normativo	- Moral - Ventaja laboral - Fidelidad	13,14, 15,16, 17,18,	Nunca (1)	

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández - Sampieri, & Mendoza (2018) definió que la población es el conjunto de las personas, que tienen similares características, es por ello que se ha considera para la presente investigación a los docentes de las tres instituciones educativas públicas de la UGEL 04 de Comas, siendo en total 82 docentes. Considerando lo limitado de la población se evaluará a todos los integrantes, siendo una población censal.

Tabla 2.

Población docente de instituciones educativas de la UGEL 04 Comas.

Institución Educativa	Nº de Docentes
I.E. 5182 "Señor de los Milagros" - Puente Piedra	30
I.E. 8194 "Los Discípulos de Jesús" - Puente Piedra	25
I.E. 2080 "Andrés Bello" - Carabayllo	27
Total	82

Nota: Nomina de personal docente (2020)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica empleada es la encuesta, según Vara (2015), cada individuo encuestado debe responder las interrogantes del cuestionario en condiciones semejantes, evitando criterios particulares, para que no influya en el trabajo.

Instrumento de recolección de datos

Como instrumento se empleó el cuestionario de preguntas, para Valderrama (2015), es el conjunto de preguntas que son aplicadas a través de un cuestionario a la muestra de estudio.

Ficha técnica del instrumento

El instrumento se denomina: Compromiso Organizacional Docente, fue adaptado por la bachiller Sarita Aquilina Rayo Pajuelo, fue aplicado en un universo de estudio de 82 docentes de Inicial y Primaria de las I.E. 5182 "Señor de los Milagros" - Puente Piedra; N° 8194 "Los Discípulos de Jesús" - Puente Piedra y N°2080 "Andrés Bello" del distrito de Carabayllo, todas pertenecientes a la UGEL 04 de Comas, se propuso para el instrumento un nivel de confianza: 95.0 %, siendo ubicado el margen de error: 5.0 %, se considera para el estudio una población censal, considerando lo limitado del universo, el tipo de técnica fue la encuesta, el tipo de instrumento fue el test, la fecha del trabajo de campo se ubicó en noviembre del 2020, la escala de medición de respuestas del instrumento fue ordinal, el tiempo de aplicación fue de 20 minutos. El instrumento cuenta con 18 ítems y cada uno está estructurado con cinco opciones de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Está conformada por 3 dimensiones ya

mencionadas, presenta 9 indicadores que son: a) Gusto, b) Pertinencia, c) Significado, d) Sueldo y prestaciones, e) Oferta laboral, f) Bienestar familiar, g) Moral, h) Ventaja laboral. i) Fidelidad.

Sánchez y Reyes (2015) definieron que la validez del instrumento, caracteriza como una referencia a la capacidad de un instrumento para realizar una cuantificación de manera significativa. Para este proceso se consideró a tres expertos quienes consideraron los criterios de relevancia, pertinencia y claridad, finalizando que el instrumento queda aplicable, el Juicio de Expertos estuvo conformado por el Mg. Dennis Fernando Jaramillo Ostos; Mg. Karen Ulloa Trujillo y Mg. Flor de Maria de la Cruz Aranda.

De acuerdo a Hernández - Sampieri, & Mendoza (2018) definieron que es el grado de precisión de la medida, Además, el resultado se obtuvo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Es decir, se realizó a 20 docentes que no formaban parte de la muestra de estudio, que cuentan con las mismas características a la unidad análisis. Por cual, se obtuvo el resultado de fuerte confiabilidad cuyo valor fue de ,769 para los 18 ítems.

3.5. Procedimiento

la investigación tuvo como propósito recopilar información sobre la variable analizando los diversos enfoques teóricos existentes, Para ello se recurrió a diversas tipos de fuentes las mismas que buscaban comprender el compromiso organizacional desde el punto de vista empresarial y de los servicios educativos, interior a ello se plantearon los problemas objetivos e hipótesis de la investigación, se indagaron antecedentes a nivel nacional e internacional se propuso un método de investigación se operaron las variables y ubicaron los instrumentos, los mismos que ya contaban con validez y confiabilidad al ser instrumentos estandarizados. Se realizó el trabajo de campo aplicando la encuesta a maestros de las instituciones mencionadas acetábulo la información y se procesó la misma a través de El estadístico spss versión 25, producto de ello se diseñaron tablas y figuras con los resultados obtenidos, los con obtenidos por los antecedentes a través de la discusión de casos culminando este informe con las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

En la parte del resultado se realizó la parte descriptiva e inferencial, en las descriptivas se ve resultados tanta frecuencia y porcentajes obtenidas de la variable. El diseño de la investigación es descriptivo comparativo, donde se pone de manifiesto hipótesis general y específicas, siguiendo la línea teórica del método hipotético deductivo se busca falsear las hipótesis. También la información recolectada es presentada en gráficos y tablas estadísticas cuya elaboración respetó, los procedimientos estadísticos respectivos. Para el tratamiento de la información se utilizó el paquete estadístico del SPSS versión 25 y en la parte de contrastación de la hipótesis y la prueba de asociación de variables se utilizará la prueba estadística de Kruskal-Wallis, aplicado para comparar tres muestras de estudio, para comprobar cada una de las hipótesis específicas y la hipótesis general.

3.7. Aspectos éticos

Realizó la investigación utilizando la Resolución de Vicerrectorado N° 011-2020, se buscó informaciones de los antecedentes internacionales y nacionales. Además, se consideró para la referencia según APA. Se presentó una solicitud a las Instituciones Educativas mencionadas para aplicar las encuestas. El encargado de la Instituciones facilitó el consentimiento, respectivo.

IV. Resultados

4.1. Descripción de los resultados

Tabla 3

Niveles y frecuencia de la variable compromiso organizacional.

Compromiso Organizacional	IE					
	f	2080	f	IE 8194	f	IE 5182
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	12	44.4	8	32.0	10	33.3
Alto	15	55.6	17	68.0	20	66.7
Total	27	100.0	25	100.0	30	100.0

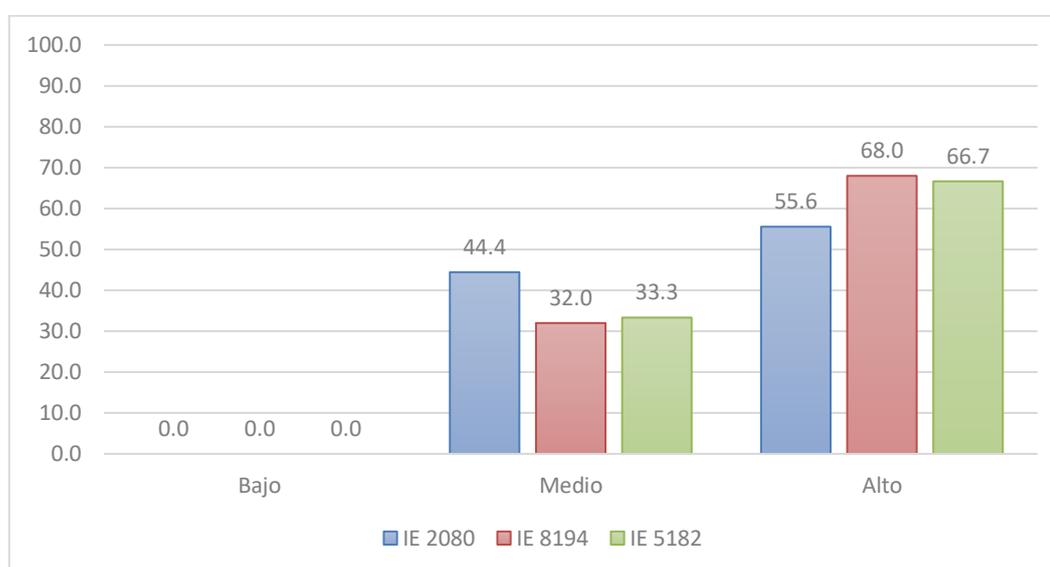


Figura 2. Compromiso organizacional del docente.

El 55,6% de los encuestados manifiestan que el compromiso organizacional del docente es alto, el 44,4% de los encuestados señalan que el compromiso organizacional del docente es medio y el 0,0% de los encuestados señalan que el compromiso organizacional del docente es bajo en la I.E. 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo. Asimismo, el 68,0% de los encuestados señalan que es alto, el 32,0% de los encuestados señalan que el compromiso organizacional del docente es medio, y 0,0% de los encuestados muestran que el compromiso organizacional del docente es bajo en la I.E. 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra. Por otro lado, el 66,7% de los encuestados manifiestan que el compromiso organizacional del docente es alto, el 33,3% de los encuestados señalan que el compromiso organizacional del docente es medio y el 0,0% de los

encuestados señalan que el compromiso organizacional del docente es bajo en la I.E. 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020.

Tabla 4
Niveles y frecuencia de la dimensión compromiso afectivo.

Compromiso afectivo	f	IE 2080	f	IE 8194	f	IE 5182
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	7	25.9	5	20.0	1	3.3
Alto	20	74.1	20	80.0	29	96.7
Total	27	100.0	25	100.0	30	100.0

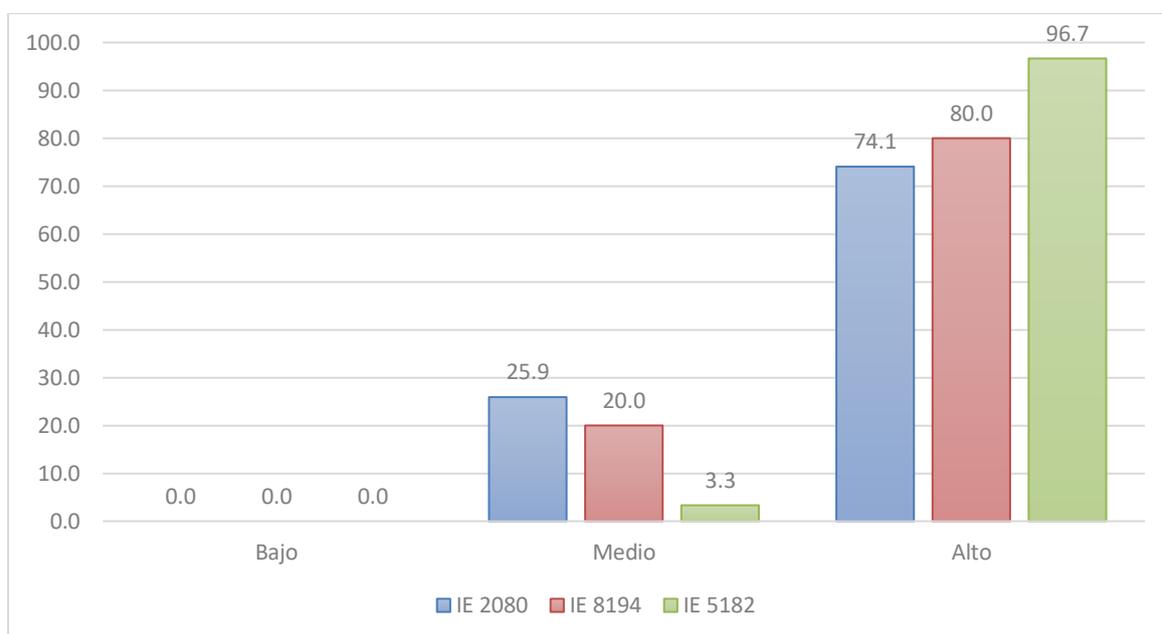


Figura 3. Compromiso afectivo del docente.

El 74,1% de los encuestados manifiestan que el compromiso afectivo del docente es alto, el 25,9% de los encuestados señalan que el compromiso afectivo del docente es medio y el 0,0% de los encuestados señalan que el compromiso afectivo del docente es bajo en la I.E. 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo. Asimismo, el 80,0% de los encuestados señalan que es alto, el 20,0% de los encuestados señalan que el compromiso afectivo del docente es medio, y 0,0% de los encuestados muestran que el compromiso afectivo del docente es bajo en la I.E. 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra. Por otro lado, el 96,7% de los encuestados manifiestan que el compromiso afectivo del docente es alto, el 3,3% de los encuestados señalan que el compromiso afectivo del docente es medio y el

0,0% de los encuestados señalan que el compromiso afectivo del docente es bajo en la I.E. 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020.

Tabla 5
Niveles y frecuencia de la dimensión compromiso de continuidad

Compromiso de continuidad	f	IE 2080	f	IE 8194	f	IE 5182
Bajo	5	18.5	2	8.0	6	20.0
Medio	18	66.7	12	48.0	15	50.0
Alto	4	14.8	11	44.0	9	30.0
Total	27	100.0	25	100.0	30	100.0

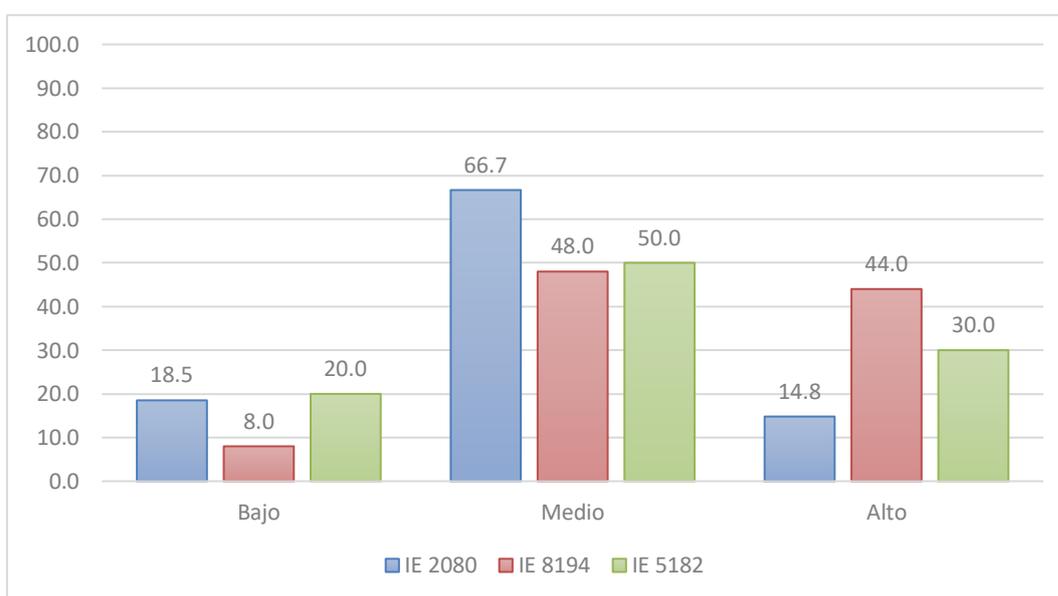


Figura 4. Compromiso de continuidad del docente.

El 14,8% de los encuestados manifiestan que el compromiso de continuidad del docente es alto, el 66,7% de los encuestados señalan que el compromiso de continuidad del docente es medio y el 18,5% de los encuestados señalan que el compromiso de continuidad del docente es bajo en la I.E. 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo. Asimismo, el 44,0% de los encuestados señalan que es alto, el 48,0% de los encuestados señalan que el compromiso de continuidad del docente es medio, y 8,0% de los encuestados muestran que el compromiso de continuidad del docente es bajo en la I.E. 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra. Por otro lado, el 30,0% de los encuestados manifiestan que el compromiso de continuidad del docente es alto, el 50,0% de los encuestados señalan que el

compromiso de continuidad del docente es medio y el 20,0% de los encuestados señalan que el compromiso de continuidad del docente es bajo en la I.E. 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020.

Tabla 6
Niveles y frecuencia de la dimensión compromiso normativo.

Compromiso normativo	f	IE 2080	f	IE 8194	f	IE 5182
Bajo	1	3.7	0	0.0	0	0.0
Medio	13	48.1	9	36.0	9	30.0
Alto	13	48.1	16	64.0	21	70.0
Total	27	100.0	25	100.0	30	100.0

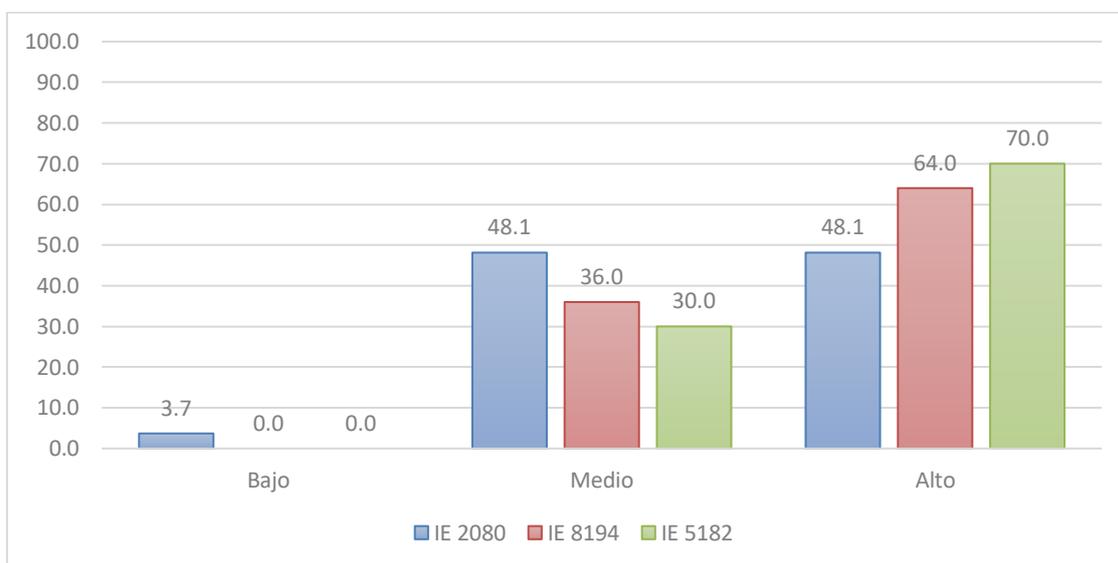


Figura 5. Compromiso normativo del docente.

El 48,1% de los encuestados manifiestan que el compromiso normativo del docente es alto, el 48,1% de los encuestados señalan que el compromiso normativo del docente es medio y el 3,7% de los encuestados señalan que el compromiso normativo del docente es bajo en la I.E. 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabaylo. Asimismo, el 64,0% de los encuestados señalan que es alto, el 36,0% de los encuestados señalan que el compromiso normativo del docente es medio, y 0,0% de los encuestados muestran que el compromiso normativo del docente es bajo en la I.E. 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra. Por otro lado, el 70,0% de los encuestados manifiestan que el compromiso normativo del docente es alto, el 30,0% de los encuestados señalan que el compromiso normativo del docente es

medio y el 0,0% de los encuestados señalan que el compromiso normativo del docente es bajo en la I.E. 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020.

4.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general: Diferencia de compromiso organizacional en los docentes de las I.E. 2080, 8194 y 5182

H₀: No existen diferencias significativas del compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas 2080, 8194 y 5182.

H₁: Existen diferencias significativas del compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas 2080, 8194 y 5182.

Tabla 7

Comparación de compromiso organizacional en los docentes, según Prueba de Kruskal-Wallis.

	Grupo	N	Rango promedio
Compromiso organizacional	IE 2080	27	34,28
	IE 8194	25	43,04
	IE 5182	30	46,72
	Total	82	

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
Compromiso organizacional	
H de Kruskal-Wallis	4,036
gl	2
Sig. asintótica	,133

Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y $p=0.133 > 0.05$. Se observa que las diferencias de rangos en el compromiso organizacional son iguales, el rango promedio fue de 34.28, 43.04 y 46.72. Estos resultados obtenidos para un nivel de confianza del 95% arrojan una significancia de 0.133, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de no rechazar la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alterna. Por tanto: No existe diferencia en el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020.

Hipótesis específica 1

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso afectivo en los docentes de las Instituciones Educativas 2080, 8194 y 5182.

H₁: Existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso afectivo en los docentes de las Instituciones Educativas 2080, 8194 y 5182.

Tabla 8

Comparación de compromiso afectivo en docentes, según Prueba de Kruskal-Wallis.

	Grupo	N	Rango promedio
Compromiso afectivo	IE 2080	27	40,52
	IE 8194	25	37,44
	IE 5182	30	45,77
	Total	82	

Estadísticos de prueba^{a,b}

	Compromiso afectivo
H de Kruskal-Wallis	1,759
gl	2
Sig. asintótica	,415

Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y $p=0.415 > 0.05$. Se observa que las diferencias de rangos en la dimensión compromiso afectivo son iguales, el rango promedio fue de 40.52, 37.44 y 45.77, Estos resultados obtenidos para un nivel de confianza del 95% arrojan una significancia de 0.415, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de no rechazar la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alterna. Por tanto: No existe diferencia en la dimensión compromiso afectivo de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020.

Hipótesis específica 2

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de las Instituciones Educativas 2080, 8194 y 5182.

H₁: Existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de las Instituciones Educativas 2080, 8194 y 5182.

Tabla 9

Comparación de compromiso de continuidad en docentes, según Prueba de Kruskal-Wallis.

	Grupo	N	Rango promedio
Compromiso de continuidad	IE 2080	27	35,72
	IE 8194	25	46,94
	IE 5182	30	42,17
	Total	82	

Estadísticos de prueba^{a,b}

	Compromiso de continuidad
H de Kruskal-Wallis	2,933
gl	2
Sig. asintótica	,231

Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y $p=0.231 > 0.05$. Se observa que las diferencias de rangos en la dimensión compromiso de continuidad son iguales, el rango promedio fue de 35.72, 46.94 y 42.17, Estos resultados obtenidos para un nivel de confianza del 95% arrojan una significancia de 0.231, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de no rechazar la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa. Por tanto: No existe diferencia en la dimensión compromiso de continuidad de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020.

Hipótesis específica 3

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso normativo en los docentes de las Instituciones Educativas 2080, 8194 y 5182.

H₁: Existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso normativo en los docentes de las Instituciones Educativas 2080, 8194 y 5182.

Tabla 10

Comparación de compromiso normativo en docentes, según Prueba de Kruskal-Wallis.

	Grupo	N	Rango promedio
Compromiso normativo	IE 2080	27	33,72
	IE 8194	25	41,20
	IE 5182	30	48,75
	Total	82	

Estadísticos de prueba^{a,b}

	Compromiso normativo
H de Kruskal-Wallis	5,696
gl	2
Sig. asintótica	,058

Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y $p=0.058 > 0.05$. Se observa que las diferencias de rangos en la dimensión compromiso normativo son iguales, el rango promedio fue de 33.72, 41.20 y 48.75. Estos resultados obtenidos para un nivel de confianza del 95% arrojan una significancia de 0.058, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de no rechazar la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa. Por tanto: No existe diferencia en la dimensión compromiso normativo de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020.

V. Discusión

La identificación con los propósitos de una institución se convierte en un factor de primera importancia para el desarrollo de una organización, gracias a ello se puede asegurar que los objetivos y metas se cumplirán. Las instituciones educativas tanto públicas como privadas no son ajenas a ello, por el contrario, este principio se pone en evidencia en las actuales circunstancias de emergencia sanitaria mundial, donde los sistemas educativos del mundo se han visto sometidos a mucha presión, es por ello que la investigación se propuso determinar las diferencias significativas en los niveles de compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020.

La hipótesis general de investigación fue existen diferencias significativas en los niveles de compromiso organizacional docente en las instituciones educativas de Comas. Se halló en cuanto al nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis fue de $p=0.133 > 0.05$, ante estas evidencias estadísticas se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula. Concluyendo que no existe diferencias en el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabaylo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020. Esto se corrobora con los resultados de las diferencias de rangos en el compromiso organizacional siendo estas muy similares, el rango promedio fue de 34.28, 43.04 y 46.72.

Con relación a los antecedentes de investigación y los resultados que estos obtuvieron, se encontró a Ajahuana y Guerra (2017) quienes al analizar el compromiso organizacional en una institución del estado, los resultados hallados permitieron demostrar una correlación directa moderada y significativa, cuyos indicadores a nivel descriptivo son similares a los nuestros donde el compromiso organizacional nivel alto tuvo valores que van desde el 56% al 68% en las instituciones evaluadas, concluyendo el investigador referente que mientras mayor satisfacción laboral se promueva, mayor será el compromiso con la organización. Similares resultados tuvieron Salvador y Sánchez (2018) ambos investigadores al establecer la correlación entre liderazgo directivo y compromiso organizacional de maestros, demostraron una correlación moderada pero significativa entre ambas variables aplicadas en docentes de la UGEL 01 de Lima. Demostrando que el compromiso con los objetivos, metas y valores de la organización son vitales para

el desarrollo de una escuela. También Weinstein, Cuéllar, Hernández y Flessa (2016) quienes, al analizar la relación entre los niveles de satisfacción, como la comunicación interna y el compromiso organizacional al interior de una universidad en Ecuador, concluyeron que las organizaciones deben de mejorar su comunicación interna para de esa manera mejorar la identificación de los empleados con la institución.

Desde una perspectiva teórica O Reilly y Chatman (1986) nos afirman que la identificación con una institución, se sustenta en bases psicológicas muy profundas, evidenciándose en cuanto a la variedad de comportamientos que tienen los colaboradores quienes buscan un reconocimiento, de tipo material y emocional y afectivo, siendo estos últimos los más valorados. Reforzando lo mencionado Hanaysha (2016) refiere que el compromiso con una organización es equivalente a las creencias en las metas y valores que la institución defiende, las personas voluntariamente desarrollan esfuerzos adicionales, reconociéndose como parte importante de la organización. Según García (2015) el compromiso con una organización es el grado de intensidad e identificación de un trabajador con una empresa, generado por la expectativa de desarrollarse en esa institución, en este proceso se adicionan aspectos relacionados a la correspondencia involucramiento permanencia organización e identificación.

Respecto a la primera hipótesis específica, referida a la existencia de diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso afectivo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020. Estos resultados obtenidos arrojan una significancia de 0.415, ante ello se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula. Por tanto, no existen diferencias en la dimensión compromiso afectivo de los docentes de las instituciones educativas referidas. Además, se halló que las diferencias de rangos en la dimensión compromiso afectivo son similares el rango promedio fue de 40.52, 37.44 y 45.77,

Los resultados hallados guardan similitud en algunos aspectos con los recolectados por Pedraza (2020) quien planteó establecer la relación entre las prácticas de la gestión del personal, con las variables relacionadas con el compromiso organizacional entre otras ligadas al desempeño en instituciones de educación superior, concluyendo que el compromiso organizacional, entre otros factores contribuyen de manera positiva al desempeño de los maestros. Así mismo

hallamos concordancia en el informe de Gallegos y López (2019) quienes, al indagar sobre la influencia del liderazgo distribuido en el colegio en el compromiso organizacional docente, hallaron que la eficacia colectiva del personal es una variable de mediación, concluyendo que el efecto del liderazgo distribuido puede ejercer de manera positiva sobre el compromiso de los maestros.

Para Mousa & Alas (2016) la demostración del compromiso se encuentra en evadir algún tipo de sanción, corrección o llamada de atención por su desempeño, el aprecio y valoración se relaciona con las características de las personas y grupos que se forman al interior de la organización. Según Liu & Sukru (2018) las actitudes están condicionadas a las experiencias internas o de carácter subjetivo que el individuo ha desarrollado, por ello tienen un componente social importante, afirmando que las actitudes se convierten en aprendizajes estables ligados a la conducta del individuo.

Respecto a la segunda hipótesis específica, donde se buscó probar que existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso emocional en docentes de Comas. Siendo los resultados que para un nivel de significancia arrojó 0.231, ante ello se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula. Concluyendo que no existe diferencia en la dimensión compromiso de continuidad de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabaylo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020. En cuanto a las diferencias de rangos en la dimensión compromiso de continuidad se presenta similitud, el rango promedio fue de 35.72, 46.94 y 42.17.

Resultados diferentes hallaron Nava Ruiz y García (2020) quienes se propusieron establecer la percepción de apoyo y compromiso organizacional de maestros en una universidad de México, los resultados demostraron diferencias significativas en las dimensiones compromiso afectivo y normativo en el maestro. Con relación a la percepción del apoyo organizacional, la investigación no demostró diferencias significativas entre los docentes, concluyendo que los maestros presentaron un compromiso organizacional a nivel medio. Caso contrario Estrada y Mamani (2020) al analizar la relación existente entre el compromiso entre la organización y el desempeño de los maestros, hallando que existe una relación positiva significativa a un nivel fuerte entre ambas variables de estudio. Aplicando

el coeficiente de correlación de Spearman se halló un 0,724 con un valor de significancia de 0,000. Por tanto, se demostró que mientras mayor sea el compromiso organizacional, mayor será el desempeño de los docentes.

Richard (2015) nos afirma que las actitudes están condicionadas por las características del sujeto, en las creencias que éste tiene acerca del objeto y la evaluación o valoración positiva o negativa que asociamos con él. Este enfoque parte del principio de que la sana relación que se forma entre organizaciones y trabajadores, se sustenta en la responsabilidad, respeto mutuo, reconocimientos, cumplimiento de metas y objetivos, los mismos que devienen en una identificación institucional, por tanto, el resultado es una persona que actúa diariamente siguiendo y respetando los valores, normas, actitudes y valores de una organización.

En cuanto a la tercera hipótesis específica se buscó probar que existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso normativo en docentes de tres instituciones educativas de Comas, 2020. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y $p=0.058 > 0.05$. Se observa que las diferencias de rangos en la dimensión compromiso normativo son iguales, el rango promedio fue de 33.72, 41.20 y 48.75. Ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula. No hallándose diferencias en la dimensión compromiso normativo de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020.

Respecto a los hallazgos encontrados se relacionan con Manzano (2017) quién en su análisis sobre la dinámica institucional en una escuela, demostró las diferencias que existen entre los tipos de compromiso organizacional, ello está condicionado a factores relacionados con el género, edad, tiempo de trabajo en la institución, categoría profesional de los maestros, sentido de pertenencia entre otros. Por último, la investigación concluye que el compromiso está influenciado de manera directa por indicadores relacionados con la afiliación, perspectivas para el futuro antigüedad en el trabajo, así como las formas cómo se manejan los conflictos y los procesos derivados de ella.

Así mismo Céspedes (2017) al demostrar la relación entre la comunicación en las organizaciones y el compromiso organizacional de los maestros, demostró

que no existe una relación directa y significativa entre ambas variables. También Estrada y Mamani (2020) se propusieron evaluar el compromiso con la organización y el desempeño de los maestros, hallando que existe una relación positiva significativa a un nivel fuerte entre ambas variables de estudio. Concluyendo que mientras mayor sea el compromiso organizacional, mayor será el desempeño de los docentes.

Como conclusión podemos afirmar siguiendo la línea planteada por los autores referentes que el compromiso conductual se sustenta en el principio de intercambio entre los colaboradores y la organización, por tanto permanecer en una institución debe conllevar a estímulos permanentes, reconocimientos o beneficios que se obtienen a cambio de la identificación y el buen desempeño en el trabajo, estos mecanismos que la organización debe de implementar favorecen al desarrollo del compromiso conductual, según Robbins y Coulter (2014).

VI. Conclusiones

Primera: No existen diferencias significativas en el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020, es decir presenta un nivel de significativo, $p=0.133 > 0.05$.

Segunda: Con respecto a la hipótesis 1, no existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso afectivo de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020, es decir presenta un nivel de significativo, $p=0.415 > 0.05$.

Tercera: Con respecto a la hipótesis 2, no existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso de continuidad de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020, es decir presenta un nivel de significativo, $p=0.231 > 0.05$.

Cuarta: Con respecto a la hipótesis 3, no existen diferencias significativas en el nivel de la dimensión compromiso normativo de los docentes de las instituciones educativas 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabayllo, 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra y 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra, 2020, es decir presenta un nivel de significativo, $p=0.058 > 0.05$.

VII. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas materias del presente estudio, diseñar y ejecutar un programa interno tendiente mejorar los niveles de identificación y compromiso docente.

Segunda: Los directivos deben promover el involucramiento del cuerpo docente en el diseño y elaboración de los documentos de gestión institucional, los mismos que establecen los objetivos y metas institucionales, así como los procedimientos y acciones a seguir para su concretización.

Tercera: Los psicólogos de las instituciones participantes del estudio, deben desarrollar actividades de confraternidad y camaradería a nivel interno entre los integrantes del cuerpo directivo y personal docente, para estrechar lazos de identificación y lealtad con su organización.

Cuarta: Los directivos de las instituciones educativas deben promover y practicar la comunicación organizacional a nivel transversal, para ello deben diseñar los mecanismos de comunicación adecuados, así como los espacios para difundir y escuchar las diversas opiniones del equipo docente.

REFERENCIAS

- Ajahuana, K. y Guerra, B. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud ampliación Paucarpata de Arequipa (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Aamodt, M. (2010). Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado. (6ta ed.). México. Recuperado de: <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/psicologc3ada-industrialorganizacional-un-enfoque-aplicado-6-edicic3b3n-michaelg-aamodt.pdf>
- Basilius, W. & Agnes, P. (2018). Designing strategy for improving teacher's organizational commitment in the remote elementary schools of Merauke district, Papua, Indonesia. *International Journal of Research Studies in Education*. Volume 7 Number 1, 15-28. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52111349>
- Balyer, A. y Oskan, K. (2017). Higher Education Administrators' Managerial Competency in Turkey. *International Online Journal of Educational Sciences* ISSN: 1309-2707. <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=sit e&authtype>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Betanzos, N. & Paz, F. (2017) Análisis psicométrico del comportamiento organizacional como variable actitudinal. *Servicios de Publicaciones de la Universidad de Murcia*, Diciembre, 207-215.
- Caballero, C. & Guhao, E. (2020). Structural Equation Model on Organizational Commitment of Private Schools' Library Personnel in Region XI. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 9, Supplementary Issue 3. <http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber>
- Cano, J. (2015). Evolución de la Administración y la Gestión Escolar. *Portal de revistas electrónicas UAM Tendencias Pedagógicas*. ISSN-L: 1133-2654 ISSN-e: 1989-8614 DOI 10.15366/tp <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas>

- Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres*. Perú, Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3217>
- Chung Wang, C., Lin, H. & Liang, T. (2017). A Study on comparing the relationship among organizational commitment, teachers' job satisfaction and job involvement of schools with urban-rural discrepancy. *Educational Research and Reviews*. Vol. 12(16), pp. 762-771. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1151765.pdf>
- Córdoba, C. (2017). Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal. Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Chiavenato (2006). *Teoría General de la Administración* (7ma edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato (2010). *Innovaciones de la administración: tendencias y estrategias, los nuevos paradigmas* (5ta edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Demir, S. (2018). Structural capital's contribution to teacher's job satisfaction: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 195-203. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196512.pdf>
- Dunham, R., Grube, J. y Casteneda, M. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3).
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020) Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas, un enfoque interdisciplinario*. Madrid, España: Paraninfo.
- Ferreyro, A., y Longhi, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Encuentro Grupo Editor.
- Gallegos, V. y López, P. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: un estudio en Chile.

- Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 23 (2), 190-210. [10.30827/profesorado.v23i2.9270]
- García, F. (2015). Descubriendo las áreas ciegas de la alta dirección empresarial. Editorial Instituto Mexicano de Contadores Públicos. México D.F. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=bFU7DwAAQBAJ&oi=fnd>
- Gastañadui, R. y Purizaca, C. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo*. Universidad César Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11756>
- George, J. y Jones, G. (2008). Understanding and managing organizational behavior. New Jersey: Pearson educación.
- Getahum, T. Ferede, B. & Hunde, A. (2016). Teacher's Job Satisfaction And Its Relationship With Organizational Commitment In Ethiopian Primary Schools: Focus On Primary Schools Of Bonga Town. *European Scientific Journal* May 2016 edition vol.12, No.13. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46195936/26.pdf?1464954592=&response-content>
- Gökyer, N. (2018). Organizational Commitment of High School Teachers. *Journal of Education and Training Studies* Vol. 6, No. 3a; March 2018. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1175581.pdf>
- Hanaysha, J (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Revista Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229 (2016) 289 – 297. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310746>
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Liu, Y. & Sukru, M. (2018). School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research* 90. Pag 1-19. https://www.researchgate.net/profile/Mehmet_Bellibas2/publication/325170
- Luna, M. (2016). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente en una universidad privada de Lima. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.

- Manes, J. (2014.) *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. 4ta edición, Editorial Gránica. Buenos Aires.
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/5615>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment on the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b4952105156b3c0&assetKey=AS:344771819261952@1459211416328>
- Meyer, J. y Allen, N. (1993). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-89. Recuperado de: <https://theartofservicelab.s3.amazonaws.com/All%20Toolkits/The%20Organizational%20Commitment%20Toolkit/Plan/A%20Threecomponent%20Model%20Conceptualization%20Of%20Organizational%20Commitment.pdf>
- MINEDU (2015) Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima, Perú. Tomado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. Universidad Pedagógica Nacional, México. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672016000200562
- Mousa, M. & Alas, R. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment; A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*. Vol. 10(10), pp. 247-255. <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/62D9E5758470>
- Nava, M. Ruíz, K. y García, E. (2020). Compromiso y apoyo organizacional en docentes de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez campus sur.

- NovaRua*, [S.l.], v. 6, n. 11, aug. 2020. ISSN 2007-4042. doi:<http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2015.11.4>.
- O'Reilly, C., y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification, and internationalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Palacios, L (2016). Estrategias de creación empresarial. Ediciones Ecoe, 2da edición. Colombia. Recuperado el https://books.google.com.pe/books?id=dva2DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ramírez, J. y Rocha, D. (2015). Estrategias de compromiso organizacional empresarial. Recuperado de: <https://intellecctum.unisabana.edu.co/ris/handle/10818/19905>
- Rayton, B. (2012). Employee Engagement Task Force "Nailing the evidence" workgroup. Engage for success. University of Bath School of Management. <https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/09/The-Evidence.pdf>
- Richard, K. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un empresa Retail, Lima, 2014. *Revista de investigación Universitaria*. 4, 51-58.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. Décimo segunda edición. Pearson México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. 8ª edición. México: Prentice-Hall.
- Tamayo, L. y Tamayo, R. (2010). Metodología de la investigación científica. Argentina: Limusa
- Tentama, F. & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* Vol.5, No.1, March 2016, pp. 39 – 45. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1094678.pdf>

- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018) Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S231329572018000100011&script=sci_arttext&tlng=pt
- Stoner, J. Freeman, E., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6a ed). México D. F: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Veeriah, J; Siaw, Y. (2017). The Impact of School Culture on Teachers' Organizational Commitment in primary cluster schools in Selangor. *Educational Leader (PEMIMPIN PENDIDIKAN)*, [S.I.], v. 5, p. 1-18, aug. 2017. <https://ejournal.um.edu.my/index.php/PEMIMPIN/article/view/20711>
- Wills, N., Cevallos, M., Sadi, G. y Ancín, A. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional. *Austral Comunicación* Vol. 6 Núm. 1 Pág. 133-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433#>
- Weinstein, J.; Cuellar, C.; Hernández, M. y Flessa, J. (2016). Experiencias innovadoras y renovación de la formación directiva latinoamericana. *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 69, pp. 23-46 - OEI/CAEU. Tomado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/94> DOI: <https://doi.org/10.35362/ria9>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Compromiso organizacional docente en instituciones educativas de la UGEL 04 Comas, 2020.							
AUTOR: Br. Sarita Rayo Aquilino							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuáles son las diferencias significativas en los niveles de Compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la Dimensión Compromiso afectivo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la Dimensión Compromiso emocional en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la Dimensión Compromiso normativo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar las diferencias significativas en los niveles de Compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de la Dimensión Compromiso afectivo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020.</p> <p>Determinar el nivel de la Dimensión Compromiso de continuidad en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020.</p> <p>Determinar el nivel de la Dimensión Compromiso normativo docente en tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existen diferencias significativas en los niveles de Compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existen diferencias significativas en el nivel de la Dimensión Compromiso afectivo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020.</p> <p>Existen diferencias significativas en el nivel de la Dimensión Compromiso emocional en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020.</p> <p>Existen diferencias significativas en el nivel de la Dimensión Compromiso normativo en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020.</p>	Variable 1: Compromiso Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	- Gusto	1,2,	Siempre (5)	Bajo (18 – 41)
				- Pertinencia	3,4,		
Compromiso de continuidad	- Significado	5,6,	A veces (3)	Medio (42 – 65)			
	- Sueldo y prestaciones	7,8,	Casi nunca (2)	Alto (66 - 90)			
	- Oferta laboral	9,10,	Nunca (1)				
- Bienestar familiar	11,12,						
Compromiso normativo	- Moral	13,14,					
	- Ventaja laboral	15,16,					
	- Fidelidad	17,18					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS					
<p>TIPO:</p> <p>Básica</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo comparativo</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizó es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>Población: La población del presente estudio estará constituida por 82 docentes, siendo una población censal.</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional Autor: Meyer y Allen (1997) Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Tomado de: Elizabeth Montoya (2020) UPC Adaptación: Br. Sarita Aquilina Rayo Pajuelo Año: 2020 Ámbito de Aplicación: I.E. UGEL 04 I.E. 5182 “Señor de los Milagros” - Puente Piedra I.E. 8194 “Los Discípulos de Jesús” - Puente Piedra I.E. 2080 “Andrés Bello” Distrito de Carabaylo Forma de Administración: Individual - Virtual</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos de la muestra, se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 24.0, donde se elaboraron tablas de y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de estadístico de Kruskal-Wallis, aplicado para comparar tres muestras de estudio., con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p>			

ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Operacionalización de la variable: Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>Compromiso Emocional Se refiere a la “adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente”. De esta manera establece que: “el componente Afectivo del Compromiso Organizacional se refiere al apego emocional, a la identificación y involucramiento hacia la organización” (Meyer y Allen, 1997).</p>	Gusto	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a este colegio.	<p align="center">Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p align="center">Bajo (18 – 41) Medio (42 – 65) Alto (66 - 90)</p>
		Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.		
	Pertenencia	Me siento como parte de una familia en este colegio.		
		Siento los problemas de este colegio como si fueran mis propios problemas.		
	Significado	Habla sobre su colegio, con gente que no pertenece a ella, demostrando orgullo.		
		Pienso pasar el resto de mi vida laborando en este colegio porque me siento feliz.		
<p>Compromiso de Continuidad Para Meyer y Allen (1991, citado en Córdoba 2017) se fundamenta: “en los costos que los empleados vinculan al dejar la organización”, es decir se valoran las inversiones o el tiempo transcurrido dentro de la organización, entonces se dice que la fuente del componente de continuidad es la valoración de las inversiones realizadas dentro de la organización porque sería costoso no hacerlo (p. 26).</p>	Sueldo y prestaciones	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta organización educativa, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que recibe.		
		Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.		
	Oferta laboral	Sigo trabajando en mi institución educativa, ya que, en la situación actual, me resultaría difícil conseguir trabajo.		
	Bienestar familiar	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar el colegio, incluso si quisiera hacerlo.		
		Muchas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora este colegio.		
	<p>Compromiso Normativo Según Meyer y Allen (1997) refieren que el compromiso normativo se refiere a los sentimientos de obligación de permanencia dentro de la organización (p. 60), por otro lado conciben que es: “La internalización total de presiones normativas para actuar de manera que concuerden los objetivos del compromiso hacia la organización con las metas e intereses de la organización” (p. 12).</p>	Moral	Actualmente trabajo en esta Institución educativa más por desarrollo profesional que por necesidad.	
			Tengo un compromiso moral con esta organización educativa.	
		Ventaja laboral	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi colegio.	
Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa, considerando todo lo que le ha brindado.				
No abandonaría el colegio en medio de la situación que se vive actualmente, ya que existe un compromiso con toda su gente				
Fidelidad		Este colegio y sus directivos se merecen toda mi lealtad		
	Considero que le debo mucho a esta institución educativa.			

ANEXO 3 CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el Compromiso Organizacional de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

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

Con relación a su Compromiso con la Institución Educativa podemos decir que:

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo						
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a este colegio.					
2	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento como parte de una familia en este colegio.					
4	Siento los problemas de este colegio como si fueran mis propios problemas.					
5	Habla sobre su colegio, con gente que no pertenece a ella, demostrando orgullo.					
6	Pienso pasar el resto de mi vida laborando en este colegio porque me siento feliz.					
DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo						
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en este sistema educativo nacional, es porque el sector privado no podría igualar el sueldo y prestaciones que recibimos.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9	Sigo trabajando en mi institución educativa, ya que en la situación actual, me resultaría difícil conseguir trabajo.					
10	Ahora que estamos pasando por una difícil situación de emergencia sanitaria sería muy duro para mí dejar el colegio, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Muchas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora este colegio.					
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo						
12	Actualmente trabajo en esta Institución educativa más por desarrollo profesional que por necesidad.					
13	Tengo un compromiso moral con en esta organización educativa.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi colegio.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa, considerando todo lo que le ha brindado.					
16	No abandonaré el colegio en medio de la situación que se vive actualmente, ya que existe un compromiso con toda su gente					
17	Este colegio y sus directivos se merecen toda mi lealtad					
18	Considero que le debo mucho a esta institución educativa.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 4 CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE EXPERTO



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a este colegio.	X		X		X		
2	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
3	Me siento como parte de una familia en este colegio.	X		X		X		
4	Siento los problemas de este colegio como si fueran mis propios problemas.	X		X		X		
5	Habla sobre su colegio, con gente que no pertenece a ella, demostrando orgullo.	X		X		X		
6	Pienso pasar el resto de mi vida laborando en este colegio porque me siento feliz.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en el sistema educativo nacional, es porque el sector privado no podría igualar el sueldo y prestaciones que recibo.	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
9	Sigo trabajando en mi institución educativa, ya que en la situación actual, me resultaría difícil conseguir trabajo.	X		X		X		
10	Ahora que estamos pasando por una difícil situación de emergencia sanitaria sería muy duro para mí dejar el colegio, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
11	Muchas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora este colegio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo							
12	Actualmente trabajo en esta Institución educativa más por desarrollo profesional que por necesidad.	X		X		X		
13	Tengo un compromiso moral con en esta organización educativa.	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi colegio.	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa,	X		X		X		

	considerando todo lo que le ha brindado.						
16	No abandonaría el colegio en medio de la situación de aislamiento social que se vive, ya que tengo un compromiso con toda su gente.	X		X		X	
17	Este colegio y sus directivos se merecen toda mi lealtad	X		X		X	
18	Considero que le debo mucho a esta institución educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Lima, 20 noviembre del 2020

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a este colegio.	X		X		X		
2	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
3	Me siento como parte de una familia en este colegio.	X		X		X		
4	Siento los problemas de este colegio como si fueran mis propios problemas.	X		X		X		
5	Habla sobre su colegio, con gente que no pertenece a ella, demostrando orgullo.	X		X		X		
6	Pienso pasar el resto de mi vida laborando en este colegio porque me siento feliz.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en el sistema educativo nacional, es porque el sector privado no podría igualar el sueldo y prestaciones que recibo.	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
9	Sigo trabajando en mi institución educativa, ya que en la situación actual, me resultaría difícil conseguir trabajo.	X		X		X		
10	Ahora que estamos pasando por una difícil situación de emergencia sanitaria sería muy duro para mí dejar el colegio, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
11	Muchas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora este colegio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo							
12	Actualmente trabajo en esta Institución educativa más por desarrollo profesional que por necesidad.	X		X		X		
13	Tengo un compromiso moral con esta organización educativa.	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi colegio.	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa,	X		X		X		

	considerando todo lo que le ha brindado.						
16	No abandonaría el colegio en medio de la situación de aislamiento social que se vive, ya que tengo un compromiso con toda su gente.	X		X		X	
17	Este colegio y sus directivos se merecen toda mi lealtad	X		X		X	
18	Considero que le debo mucho a esta institución educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Karen Guisella Ulloa Trujillo DNI: 40420306

Lima, 20 noviembre del 2020

Especialidad del validador: Temática

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mag. Karen C. Ulloa Trujillo
PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo								
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a este colegio.	X		X		X		
2	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
3	Me siento como parte de una familia en este colegio.	X		X		X		
4	Siento los problemas de este colegio como si fueran mis propios problemas.	X		X		X		
5	Habla sobre su colegio, con gente que no pertenece a ella, demostrando orgullo.	X		X		X		
6	Pienso pasar el resto de mi vida laborando en este colegio porque me siento feliz.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en este sistema educativo nacional, es porque el sector privado no podría igualar el sueldo y prestaciones que recibimos.	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
9	Sigo trabajando en mi institución educativa, ya que en la situación actual, me resultaría difícil conseguir trabajo.	X		X		X		
10	Ahora que estamos pasando por una difícil situación de emergencia sanitaria sería muy duro para mí dejar el colegio, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
11	Muchas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora este colegio.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo								
12	Actualmente trabajo en esta Institución educativa más por desarrollo profesional que por necesidad.	X		X		X		
13	Tengo un compromiso moral con en esta organización educativa.	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi colegio.	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa,	X		X		X		

	considerando todo lo que le ha brindado.						
16	No abandonaría el colegio en medio de la situación que se vive actualmente que es el aislamiento social, ya que existe un compromiso con toda su gente.	X		X		X	
17	Este colegio y sus directivos se merecen toda mi lealtad	X		X		X	
18	Considero que le debo mucho a esta institución educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Flor de María De la Cruz Aranda** DNI: 08656707

Especialidad del validador: Metodóloga

Lima, 20 Noviembre del 2020

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



FLOR DE MARIA DE LA CRUZ ARANDA
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
 A 01651535

Firma del Experto Informante.

ANEXO 5 CONFIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	18

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
1	60,20	74,905	,414
2	60,15	76,976	,330
3	60,15	78,555	,193
4	60,50	79,316	,154
5	60,25	77,355	,204
6	60,80	74,589	,422
7	61,25	75,355	,264
8	61,70	82,537	-,069
9	61,90	75,884	,288
10	61,40	72,463	,435
11	61,35	66,450	,645
12	60,60	72,989	,354
13	60,30	71,589	,514
14	61,40	74,042	,332
15	61,30	66,958	,533
16	61,50	71,526	,322
17	60,25	71,671	,475
18	60,65	75,503	,354

ANEXO 6 BASE DE DATOS APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

RESULTADOS INSTRUMENTO: I.E.2080 Andrés Bello	AÑO: 2020
Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	

N° Docentes	D1						D2						D3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	5	1	5	4	2	1	3	2	1	5	3	1	1	5	3
2	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	3
3	5	5	5	5	5	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	1	5	5	1	1	1	5	5
5	3	4	5	4	5	4	1	1	2	1	1	5	5	3	1	1	5	3
6	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
7	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
8	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5
9	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	4	3	5	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
11	5	5	5	4	4	4	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
12	5	3	5	3	4	4	2	2	5	2	3	4	4	1	2	2	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	3	5	3	3	4	2	3	4	5	4	5	4	5	5
15	4	5	5	4	5	5	2	3	3	3	3	5	5	5	3	1	5	5
16	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	3	3	4	4	4	5	4	4
18	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5
20	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
21	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3
22	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	4	2	4	1	4	2	3
23	3	3	4	2	3	4	1	1	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3
24	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	5	3
25	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4
26	5	5	5	4	4	5	1	4	1	4	4	4	4	2	4	1	5	4
27	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	1	2	1	4	3

RESULTADOS INSTRUMENTO: I.E. 8194 Los Discípulos de Jesús
AÑO: 2020

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

N° Docentes	D1						D2						D3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	2	5	5	5
2	4	5	4	5	5	5	2	2	2	4	1	5	5	1	5	1	5	5
3	5	5	4	4	5	4	4	3	2	3	3	3	5	3	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	4	4	5	4	5	4	1	1	1	3	1	4	5	1	1	2	3	3
6	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4
7	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	4	1	5	5
8	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	2	2	4	5	5
9	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	3	1	1	3	1	4	3	5	5	5	5	5
11	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	5	5	2	3	5	5	4
12	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
13	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	2	4	4	5	2	4	5	3
14	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	2	2
15	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5
17	5	5	5	4	5	4	3	3	1	1	4	3	4	4	5	5	5	5
18	4	5	5	4	5	3	3	2	2	3	2	5	5	3	1	2	5	3
19	5	4	4	4	5	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	1	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	5	5	5	4	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3
22	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4
23	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3
24	5	3	5	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3
25	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

RESULTADOS INSTRUMENTO: I.E. 5182 Señor de los Milagros

AÑO: 2020

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

N° Docentes	D1						D2						D3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	3	5	3	1	1	1	2	1	2	5	2	1	1	5	5
6	4	4	5	3	3	4	3	2	2	2	1	3	4	4	3	4	4	3
7	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	2	1	4	5	1
8	4	4	5	4	4	4	5	2	3	1	5	2	4	5	4	4	5	5
9	3	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	5	5	1	1	1	5	4
10	5	5	5	5	5	3	2	2	3	5	5	4	5	5	5	1	5	5
11	4	3	5	3	4	4	4	2	3	2	3	2	4	2	5	5	5	5
12	5	5	5	4	3	3	3	2	1	2	3	5	5	1	4	1	4	5
13	5	5	5	4	4	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	5	1	4	1	1	2	1	5	5	2	5	5	3
17	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	1	5	5	1
18	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4
19	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5
20	5	4	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	5	5	4	2	4	5	5
22	5	5	4	5	3	3	4	2	4	3	4	4	5	1	2	2	5	4
23	5	5	5	5	5	5	2	3	3	1	1	4	5	5	5	5	5	5
24	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3
25	4	4	4	3	5	5	4	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4
26	3	3	4	2	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	5	3
27	4	3	3	5	5	4	1	3	1	4	3	5	3	1	5	1	5	3
28	4	5	4	4	5	4	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	5	5
29	4	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3
30	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

ANEXO 7 CUESTIONARIOS EN GOOGLE FORMS

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL I.E. 2080 "A" ☆

Preguntas Respuestas 27

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL I.E. 2080 "ANDRÉS BELLO"

Estimado (a) docente, solicito su colaboración contestando las preguntas de este cuestionario, que es de forma anónima.
MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO.

Título de la imagen



1. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a este colegio. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre

18:47
16/01/2021

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL I.E. 8194 "LOS DISCÍPULOS DE JESÚS"

Estimado (a) docente, solicito su colaboración contestando las preguntas de este cuestionario, que es de forma anónima.
MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO.

Título de la imagen



1. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a este colegio. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL I.E. 5182 "SEÑOR DE LOS MILAGROS"

Estimado (a) docente, solicito su colaboración contestando las preguntas de este cuestionario, que es de forma anónima.
MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO.

Título de la imagen



1. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a este colegio. *

- Nunca
- Casi nunca

ANEXO 8 CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 13 de noviembre de 2020
Carta P. 779-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/-INT

LICENCIADA
MARILU ALARCON APOLINARIO
DIRECTORA
I.E. 2080 ANDRES BELLO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RAYD PAJUELO, SARITA AQUILINA; identificada con DNI N° 10749050 y con código de matrícula N° 7002311718; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04 COMAS, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador RAYD PAJUELO, SARITA AQUILINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

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

Atentamente,

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Puente Piedra, 09 de diciembre de 2020

Estimado:

Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Presente. –

De mi mayor consideración,

Reciba un cordial saludo, me dirijo a usted para dar respuesta a su Carta P. 780-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/U-INT, de fecha 13 de noviembre del presente, en la que solicita permiso para que nuestra docente del nivel primaria **SARITA AQUILINA RAYO PAJUELO**, identificada con DNI N° 10749050, obtenga información de nuestra Institución Educativa N° 2080 Andrés Bello, para desarrollar su trabajo de investigación y obtener su grado de MAESTRA.

Al respecto le comunico que **otorgamos el permiso** para que la mencionada docente realice su investigación académica y pueda desarrollar el trabajo de investigación titulado **COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04 COMAS, 2020.**

Atentamente



Lic. MARILU ALARCON APOLINARIO

Directora

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 13 de noviembre de 2020
Carta P. 780-2020-EPG-UCV-LN-FOSL01/3-INT

LICENCIADA
MICAELA LINO NINAYAHUAR
DIRECTORA
IE 8194 LOS DISCIPULOS DE JESUS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RAYD PAJUELO, SARITA AQUILINA; identificada con DNI N° 10749050 y con código de matrícula N° 7002311718; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04
COMAS, 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador RAYD PAJUELO, SARITA AQUILINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

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

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 8194

"Los Discípulos de Jesús"

UGEL 04 - COMAS

Mz. 21 - Jerc. Explanada Ladreros de Chillón, Puente Piedra

Puente Piedra, 09 de diciembre de 2020

Estimado:

Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Presente. –

De mi mayor consideración,

Reciba un cordial saludo, me dirijo a usted para dar respuesta a su Carta P. 780-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT, de fecha 13 de noviembre del presente, en la que solicita permiso para que nuestra docente del nivel primaria SARITA AQUILINA RAYO PAJUELO, identificada con DNI N° 10749050, obtenga información de nuestra Institución Educativa N° 8194 Los Discípulos de Jesús, para desarrollar su trabajo de investigación y obtener su grado de MAESTRA.

Al respecto le comunico que otorgamos el permiso para que la mencionada docente realice su investigación académica y pueda desarrollar el trabajo de investigación titulado **COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04 COMAS, 2020.**

Atentamente

Mg. MICAELA LINO NINAYAHUAR

Directora |

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 13 de noviembre de 2020
Carta P. 781-2020-EPG-UCV-LN-FDSU01/3-INT

Mg.
AMERICA VASQUEZ GARCIA
DIRECTORA
I.E. 5182 SEÑOR DE LOS MILAGROS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RAYD PAJUELO, SARITA AQUILINA; identificada con DNI N° 10749050 y con código de matrícula N° 7002311718; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04 COMAS, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador RAYD PAJUELO, SARITA AQUILINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

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

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CÁMPUS LIMA NORTE



PERU

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 04

CODIGO MODULAR: 1053917-1432772
CODIGO INSTITUCIONAL: 319197



Institución Educativa Pública N° 5182 - "SEÑOR DE LOS MILAGROS"

Calle 2. Ma. B. sin - Asoc. Viv. El Herós de Chillón - Puente Piedra- Telef. 947201446

"Año de la Universalización de la Salud".

"Buenos Logros de Aprendizaje con Calidad y Equidad"

Puente Piedra, 04 de diciembre de 2020

Estimado:

Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Presente. –

De mi mayor consideración,

Reciba un cordial saludo, me dirijo a usted para dar respuesta a su Carta P. 780-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT, de fecha 13 de noviembre del presente, en la que solicita permiso para que nuestra docente del nivel primaria **SARITA AQUILINA RAYO PAJUELO**, identificada con DNI N° 10749050, obtenga información de nuestra Institución Educativa N° 5182 Señor de los Milagros, para desarrollar su trabajo de investigación y obtener su grado de MAESTRA.

Al respecto le comunico que otorgamos el permiso para que la mencionada docente realice su investigación académica y pueda desarrollar el trabajo de investigación titulado **COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04 COMAS, 2020.**

Atentamente,




Mg. Amparo Páez García
DIRECTORA
I.E. N° 5182 "SDLM"