



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Responsabilidad social y gestión de recursos humanos en el
compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19,
Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación**

AUTOR:

Díaz Ylaquijo, Percy (ORCID: 0000-0001-8123-9264)

ASESOR:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (ORCID: 0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, modelo hermoso de ser humano y a mis amadísimos hijos Grecia, Jazmin y Percy.

Agradecimiento

Al personal directivo, docente y administrativo de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y ser cada día mejor Maestro.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	144
3.1 Tipo y diseño de investigación	144
3.2 Variables y operacionalización	144
3.3 Población, muestra, y muestreo	155
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	166
3.5 Procedimiento	177
3.6 Método de análisis de datos	177
3.7 Aspectos éticos	177
IV. RESULTADOS	188
V. DISCUSIÓN	255
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	300
VIII. PROPUESTA	311
REFERENCIAS	333
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de la población	16
Tabla 2	Confiabilidad – Alfa de Cronbach	16
Tabla 3	Juicio de expertos	17
Tabla 4	Pseudo R – Hipótesis general	21
Tabla 5	Estimaciones – Hipótesis general	21
Tabla 6	Pseudo R – Hipótesis específica 1	22
Tabla 7	Estimaciones – Hipótesis específica 1	22
Tabla 8	Pseudo R – Hipótesis específica 2	23
Tabla 9	Estimaciones – Hipótesis específica 2	23
Tabla 10	Pseudo R – Hipótesis específica 3	24
Tabla 11	Estimaciones – Hipótesis específica 3	24

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución de frecuencias de la variable responsabilidad social	18
Figura 2	Distribución de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos	19
Figura 3	Distribución de frecuencias de la variable compromiso docente	20

Resumen

La investigación realizada, tuvo como objetivo determinar la influencia de la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos en el compromiso docente, con un enfoque cuantitativo, de tipo explicativo y diseño correlacional causal, con una muestra de 117 docentes, y se utilizó la técnica de la encuesta y cuestionarios como instrumentos para recolectar datos, y en la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de regresión ordinal, llegando a la siguiente conclusión: Se determinó que la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influyó significativamente en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021, con un nivel de significancia menor que 0,05.

Palabras clave: Responsabilidad social, recursos, compromiso, docente.

Abstract

The research carried out aimed to determine the influence of social responsibility and human resource management on teacher engagement, with a quantitative approach, explanatory type and causal correlational design, with a sample of 117 teachers, and the technique was used of the survey and questionnaires as instruments to collect data, and in the hypothesis test the ordinal regression test was used, reaching the following conclusion: It was determined that social responsibility and human resource management significantly influenced teacher commitment in public school, at the time of Covid-19, Lima 2021, with a level of significance less than 0.05.

Keywords: Social responsibility, resources, commitment, teacher.

Resumo

A pesquisa realizada teve como objetivo verificar a influência da responsabilidade social e da gestão de recursos humanos no engajamento docente, com abordagem quantitativa, tipo explicativo e desenho causal correlacional, com uma amostra de 117 professores, sendo utilizada a técnica de survey e questionários como instrumentos de coleta de dados, e no teste de hipóteses foi utilizado o teste de regressão ordinal, chegando-se à seguinte conclusão: Determinou-se que a responsabilidade social e a gestão de recursos humanos influenciavam significativamente o engajamento dos professores na escola pública, na época de Covid-19, Lima 2021, com nível de significância menor que 0,05.

Palavras-chave: Responsabilidade social, recursos, comprometimento, professor.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, la responsabilidad social es necesaria en la gestión del recurso humano, que en los últimos años, se ha posicionado como elemento importante en las instituciones, habiéndose impartido innovaciones en Europa y Estados Unidos, para una mejor práctica en beneficio de la sociedad; ello, fue creciendo con la implementación de manuales, práctica estandarizada, que logró identificarla acción voluntaria de la responsabilidad social tendiente a mejorar la gestión del recursos humano (Giniger, 2014).

En ese sentido, autoridades de las instituciones educativas europeas e Iberoamericanas, reflexionado acerca de la misión de la responsabilidad social, llevándose a cabo encuentros multilaterales entre los diversos agentes educativos, representantes de las instituciones educativas, del ministerio de educación, directivos, consejeros, así como instituciones no gubernamentales de todo el orbe (Martínez y Gonzáles, 2019).

En el contexto nacional, la participación de la responsabilidad sociales en la gestión del recurso humano, se lleva a cabo al asumir los integrantes de la institución y del entorno, y de los roles que cumplen para el desarrollo social, así como de la toma de conciencia como organización, que incluye a sus integrantes como al ecosistema (Vallaey, 2018).

Existe la responsabilidad del equipo directivo y docentes de las instituciones educativas, en la gestión de recursos humanos, donde se elabora estrategias que posibilite y favorezca la articulación y trabajar de manera colegiada al docente, cuya finalidad sea, el logro de los objetivos institucionales plasmados en los documentos de gestión, ya sea a corto o largo plazo (Estrada y Mamani, 2020). Un aspecto relevante en las instituciones educativas es el compromiso que asumen con la institución, que permite mejorar, lograr objetivos, así como el compromiso de los docentes; donde tal compromiso está ligado a la gestión, que son aspectos que, si se relaciona de manera adecuada, contribuye en el desarrollo institucional (Ruiz, 2013).

El docente manifiesta actitudes negativas hacia la motivación, que aunado a la carencia de un reconocimiento, incentivo o de programas para desarrollar sus habilidades comunicativas y de liderazgo, no interactúa en la generación de climas

de confianza y no tiene acceso a los servicios de salud en la institución; ello lo induce a la falta de compromiso con la institución educativa (Chávez et al. 2020).

Así también el Ministerio de Educación, en su función rectora del sistema educativo peruano, logró incluir en los diseños curriculares, temas como emprendimiento y responsabilidad social dirigido a los estudiantes, que son instrumentos que permite la identificación de oportunidades para la elaboración de propuestas de generación de empresas (Ministerio de Educación 2018).

De la misma manera, en el contexto local, la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos en los estudiantes, son metas propias de todo proceso educativo, reconociendo al estudiante en su responsabilidad del rol social e influya en las situaciones de convivencia social, con una participación ética y eficaz, que genere impactos sociales para mejorar y superar problemas en la comunidad, y lograr ventajas competitivas básicas, como parte de la formación educativa. En el mismo sentido, se observa que en la institución educativa, los docentes y estudiantes, tienen poca participación en los proyectos sociales o destinados al desarrollo de la comunidad, su identificación con sus necesidades de la comunidad son casi nulos, no lograr aportar propuestas creativas y factibles, generando un desarrollo lento, en el campo político, social, cultural y económico; así también, los directivos presentan limitaciones en la gestión de los recursos humanos, donde prima la antigüedad; lo que genera que los docentes no logren identificarse con la institución educativa, y no se sientan comprometidos en el desarrollo institucional.

Luego de la descripción de la realidad problemática, se realizó la formulación del problema, y como problema general: ¿De qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021? Teniendo como problemas específicos: ¿De qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso afectivo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021? ¿De qué manera la responsabilidad y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso de continuidad en la escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021? ¿De qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso normativo en la escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021?

El estudio se justifica teóricamente, porque se analizó la teoría, concepto y posición acerca de la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos; así como el compromiso organizacional del docente; que se utiliza para el desarrollo de nuevos conocimientos, y que pueda ser útil en nuevas investigaciones. En el aspecto práctico, se justifica porque se tuvo en cuenta la importancia en el campo educativo, y los resultados serán una información importante y tener un diagnóstico real acerca de las deficiencias que se puedan superar. En el aspecto metodológico, se justifica porque contribuye con la utilización de un instrumento de recolección de datos de las variables, que se medirá para su análisis. En el aspecto social, el estudio contribuye con apoyar a las instituciones con características similares, y que se pueda mejorar en beneficio de la comunidad, así como la contribución de información real y científica acerca del rol de los docentes en su desarrollo personal y profesional.

También se formularon objetivo, y como objetivo general: determinar de qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021. y los objetivos específicos: Determinar de qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso afectivo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021; Determinar de qué manera la responsabilidad social y gestión de recursos humanos influye en el compromiso de continuidad en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021; Determinar de qué manera la responsabilidad social y gestión de recursos humanos influye en el compromiso normativo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021

De la misma manera, las hipótesis de investigación, y como hipótesis general: La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influyen significativamente en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021; así como las hipótesis específicas: La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influyen significativamente en el compromiso afectivo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021; La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influyen significativamente en el compromiso de continuidad en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021; La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influyen significativamente en el compromiso normativo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios previo a nivel internacional, se tiene: Anchelia ét al. (2021) realizaron un estudio, que tuvo como objetivo: determinar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño correlacional, una muestra de 88 trabajadores del sector educación, utilizándose cuestionarios para la recolección de datos, para la comprobación de las hipótesis se utilizó el Rho de Spearman, y concluyó: la gestión administrativa se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional, ello indica que, si la gestión es buena, el compromiso se incrementa de manera progresiva.

Atencio ét al. (2020), realizó un estudio con el objetivo de la descripción del nivel de compromiso organizacional del docente. De enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño descriptivo simple, una muestra de docentes, y se utilizó cuestionarios para recoger datos y llegó a la conclusión: los docentes de la institución educativa presentan un nivel medio de compromiso con la institución educativa, en su dimensión afectiva, de continuidad y normativo.

Rojas y Di Fiore (2019) realizaron un estudio con el objetivo del análisis del liderazgo transformacional como elemento básico de la responsabilidad social. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básica y dino transeccional, una muestra de 109 docentes, a los que se aplicó cuestionarios con la escala de Likert, y se utilizó la prueba de correlación de Spearman, legando a concluir: El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa en las instituciones educativas.

Severino ét al. (2018) realizaron el estudio con el objetivo de identificar los niveles de responsabilidad social en los docentes de las escuelas primarias. De enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño descriptivo simple y se aplicó un cuestionario a una muestra de 67 docentes y llegó a la siguiente conclusión: existe diferencia significativa en el nivel de responsabilidad social en los docentes de educación primaria.

Salvador y Sánchez (2018) realizaron un estudio con el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional. De enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional, una muestra de 130 docentes, se utilizaron cuestionario con escala de Likert, y se aplicó el Rho de Spearman, y concluyó: el liderazgo de los directivos se relaciona de manera positiva y moderada con el compromiso docente.

Ríos (2018) realizó un trabajo de investigación con el objetivo de analizar la relación de los beneficios laborales de los docentes y su compromiso organizacional en las instituciones educativas. De enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, una muestra de 209 docentes, y se utilizó cuestionarios con la escala de Likert, y los datos fueron procesados con el ANOVA, llegando a concluir: existe relación directa y significativa entre los beneficios laborales y el compromiso de los docentes en una institución educativa pública.

Manzano (2019) realizó un estudio, donde concluyó que existe un alto nivel de compromiso normativo, donde los docentes presentaron un sentimiento de agradecimiento y fidelidad muy arraigado sobre lo recibido por la institución educativa, y siente que deben retribuir de alguna manera; mientras más seguro se sienta el docente en el puesto de trabajo, existe un mayor incremento de su sentimiento comunitario, y cumple normas de convivencia que conduce al logro de los objetivos.

Respecto a los trabajos previos nacionales, Izarra (2019) realizó la tesis con el objetivo de la descripción de la responsabilidad de los docentes como funcionario público en el ejercicio de la función docente. Con un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño descriptivo simple, con una muestra de 88 docentes, y para recoger datos se utilizaron cuestionarios, y concluyó: el docente como funcionario público asume un compromiso y responsabilidad con la institución educativa, así como compromiso con la comunidad para la solución de sus problemas, con una participación activa.

Por otro lado, Martínez et al. (2018) en un estudio realizado con el objetivo de identificar indicadores de calidad en la formación docente. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño descriptivo, una muestra de 120 estudiantes y se les aplicó cuestionarios, llegando a concluir: la responsabilidad del docente permite el desarrollo de la competencia ética y ciudadana, que es importante para la formación integral del estudiante, que se logra mediante la interrelación de estudiantes, docentes y comunidad.

Vásquez (2018) realizó la tesis, con el objetivo para determinar la relación existente entre la competencia docente, desempeño académico, y la actitud docente. De enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño correlacional, una muestra de 120 estudiantes, y se aplicó cuestionarios con la escala de Likert, y

llegó a concluir: La competencia docente tiene una relación baja y positiva con el desempeño académico y la actitud docente.

Por otro lado, Gonzales y Rebollo (2018) realizaron la tesis con el objetivo de establecer el nivel de competencias de responsabilidad social para la empleabilidad en los docentes. De enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño descriptivo simple, con una muestra de 210 estudiantes, y se aplicó un cuestionario con escala de Likert, y concluyó: se desarrollaron competencias de responsabilidad social como la inserción social, donde el trabajo en equipo y cooperación, así como la toma de decisiones y el desarrollo de las habilidades comunicativas.

López (2021) realizó el estudio, concluyendo que, los servidores públicos desconocen y son indiferentes a la responsabilidad social, no existe capacidad de respuesta de los organismos gubernamentales hacia los grupos de interés. En cuanto al compromiso organizacional, no se identifican y no tiene ningún nivel de integración con la institución educativa, no asumen que es importante aspecto para su continuidad o permanencia en la institución.

Para Prado et al. (2005), señalaron que la responsabilidad social, implica compromisos permanentes de las instituciones para incrementar competitividad, mientras se logra contribuir y reactivar al sostenimiento de las sociedades, mediante acciones concretas, que estén orientadas a solucionar problemas prioritarios. Asimismo, Navarro (2008) señaló que, surge como respuesta satisfactoria de una organización, con metas que se logra teniendo en cuenta responsabilidades económicas, sociales y medioambientales.

En el mismo sentido, para López, et al. (2012) es el comprometerse de la persona de manera consciente y congruente para cumplir a cabalidad los objetivos de la organización, ya sean internos y externos, y que permite expectativas económicas, sociales y ambientales de los miembros de la institución. De la misma manera, para Alonso (2004), es la acción comprometida de la persona y las instituciones en la construcción de entornos sociales más justos y humanizados, inclusiva, democrática; es estar predispuesto como persona e institución, para buscar alternativas y mejorar la calidad de vida de la población más vulnerable, sostenible y democrática; también para Vallaeys (2008) es responsabilizarse por impactos sociales y ambientales como producto de las acciones y decisiones.

Para Cajiga (2013), es una forma de administrar, donde la organización está preocupada de que las actividades y operaciones estén fundamentadas en bases económicas, sociales y ambientales, donde se reconoce, el interés de cada grupo con el cual está relacionado, y busca la preservación y cuidado del medio ambiental, y también ser sostenible para otras generaciones; y Conde (2017) señaló que es la participación socioeducativa, que comprende valores y creencias que se transforman en acciones concretas ante la sociedad, y una responsabilidad en el desarrollo social y económico.

La responsabilidad social, se fundamenta en las teorías siguientes, la sociología del conocimiento, donde Iranzo y Banco (1999) propusieron que la ciencia es la base, así como la estructura y desarrollo científico, y tiene normas aceptadas por la comunidad científica, y que se caracteriza por los acuerdos y diversificaciones, que se toman por consenso entre los integrantes de la comunidad, sin influencia o razón específica. Para Lamo de Espinoza et al. (1994) citando a Khun (1904), creó perspectivas innovadoras para la sociología científica, que se concentra en impactos sociales generando el convencionalismo científico, orientado a la actividad científica que se realiza.

Asimismo, este modelo, se le considera como una actividad científica reconocida de forma universal, y logra proporcionar nuevos paradigmas problemáticos con sus soluciones; y permite el análisis de la afectación de la revolución científica, que logra evidenciarse con cambios que generen la conceptualización científica del planteamiento del problema, fundamentando una teoría y reemplazarla por una diferente. De la misma manera, Bordieu (2003), al analizar científicamente, señaló, que en el conocimiento científico, todas las características son importantes; ya que permite que se identifiquen conceptualizaciones básicas importantes, que se consideran para desarrollar alguna actividad de índole científica. Asimismo, se logra la identificación de la estructura de experiencias científicas, que influye en escalas microsociológicas, así como grupo para adquirir conocimientos y reconocimientos realizados en el campo científico.

Para Rivera y Arellano (2019) la responsabilidad social, presentan las siguientes dimensiones: Diálogo y participación, es la manera de comunicar directamente entre las organizaciones, donde informan y proveen de forma

adecuada en función del estado financiero, objetivos y estrategias; de acuerdo a su necesidad y participación de cada miembro de la institución.

También, según la Organización Internacional del Trabajo (2016), ofrece la libertad para la integración de organizaciones sindicales en la organización, además proporciona información adecuada y veraz sobre los derechos de cada docente según las normas y especialmente la constitución; se brinda información detallada de las normas vigentes, donde se determina una relación directa entre los miembros de la institución, mediante sugerencias y proposición de soluciones. La dimensión del respeto al individuo, que implica respetar las leyes laborales, donde se realicen algún proyecto dirigido a implementar y solucionar problemas de la comunidad, con el respeto a la diversidad, sin acciones discriminatorias, respetando a las demás personas, sin discriminación de raza, religión, aspecto físico, entre otros. La dimensión trabajo decente, es el valor que se le brinda al trabajo realizado, mediante una compensación económica, de capacitaciones y fortalecimientos profesionales; donde el trabajador participe de manera activa en la decisión de la institución, fomentar el incentivo laboral, salarial, protección de la propia salud y/o de familiar.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) propuso, tratar a los trabajadores como un talento humano para la institución, como un recursos más, estimulándolos a través de reconocimientos, incrementos salariales buscando superar expectativas salariales, en coordinación con los gremios; así como el respeto irrestricto de las ocho horas de trabajo o convenios aceptados por ambas partes, vela por la seguridad del trabajador, tiene consideraciones sobre temas de salud y familia; así como la inversión en la capacitación y desarrollo del personal, es decir actualización docente permanente, que le permita brindar un mejor servicio de calidad.

Asimismo, la variable recursos humanos, para Chiavenato (2014), es la capacidad de mantenimiento para que la institución sea productiva, eficiente y eficaz, con un uso racional y adecuado del recurso humano; donde los objetivos de la gestión del recurso humano, son sus colaboradores y su relación con la organización ; como también, a creación y mantenimiento de climas favorables en el centro laboral, desarrollando las habilidades y capacidades del trabajador, que permita desarrollarse individual y grupalmente de manera sostenida.

Cardona (2011) indicó que es relevante la identificación del recurso con característica especial, y verifica, su rol estratégico, y los hace seres únicos valiosos, escasos y difíciles de imitar. Asimismo, señaló que no es fácil la identificación a priori de la valoración del recurso y su capacidad, y aún menos en el activo tangible como el recurso humano y capacidad organizativa.

Para Cuesta (2005) es una visión acerca de la gestión del recurso humano, ha trascendido la administración clásica o dirección del personal de Fayol, ya que logra ampliar el espectro de las actividades o procesos clave; compete las acciones de las personas relacionadas con la institución que influyen, asimismo, comprende la acción directiva y la decisión que determina la relación entre el trabajador y la organización.

También con respecto a las teorías sobre los recursos humanos, se tuvo al enfoque de Teece (1982), quien señaló que, la institución posee exceso de recursos que se puede utilizar con un fin de diversificación; este es un elemento clave para las instituciones de multiservicios. De la misma forma, Wernerfelt (1984) se refirió a que las instituciones como un conjunto de recursos, con un equilibrio en la utilización de los existentes, y desarrollo del nuevo recurso. Está basada en el desempeño del trabajador que en cada institución se lleva a cabo, buscando la relación entre las capacidades de las instituciones y el desempeño de estas con respecto a la competición.

Asimismo, Peteraf (1993) formuló un modelo de ventajas competitivas, con cuatro condiciones: 1) recursos heterogéneos, que implica que las organizaciones con diferentes capacidades, logren una competición propia en los mercados, pudiendo lograr un equilibrio económico; 2) límites de competencia ex post, que está referido a ganar posiciones generando utilidades en su desarrollo económico; 3) límite de competencia ex ante, que está referido a ubicaciones preestablecidas, logrando utilidades extraordinarias y ventajas competitivas; y, 4) movilidad de los recursos imperfectos, son aquellos que no se pueden comercializar, o recursos intangibles, puede ser fuente de ventajas competitivas. Esta teoría logra articular la capacidad interna con desempeños económicos empresariales, y se basa en la premisa de que el competidor difiere en recurso y capacidad.

Zoilo y Winter (2002) señalaron a la teoría de los recursos y capacidades, ser una piedra angular para el logro de ventajas competitivas en las instituciones; y considera la capacidad y recurso institucional como heterogéneas; así, Nielsen

(2006), señaló que es posible la elaboración y entre constante de productos y/o servicios innovadores a los usuarios para la permanencia en el mercado y buscara el aseguramiento del beneficio a largo plazo.

También, Chiavenato (2014) con respecto a las dimensiones, señaló la dimensión selección, para Chiavenato (2014) señaló que es el ordenamiento, agrupación y ejecución de acciones que se prioriza en el plan; es la función de organización de actividades y tareas que otorga función a cada trabajador y utiliza los recursos necesarios que se considera en el plan. Para Thompson (2017) señaló que, en la actualidad, las instituciones públicas, y/o agencias comunitarias, cuentan con naturalezas complejas, donde se requiere estrategias, que sean multidisciplinarias, y lograr comprenderlas. Así, según Thompson (2018), señaló que, cuando surgen vacantes para algún puesto, el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores es liderada por la gestión de recursos humanos. Allí se valora, el tiempo y dinero que se va a invertir, si se van a realizar publicaciones, se necesita de algún consultor externo para ello; o si se debe priorizar una persona que ya pertenece a la organización. Así, la selección tendrá mayor éxito, cuando la base de postulantes sea mayor y este más capacitada; ya que tiene como objetivo, hallar la persona más calificada e idónea para el puesto.

La dimensión evaluación, donde Chiavenato (2014) refirió que, es hacer el seguimiento de la gestión administrativa, que es avalada por el control de la que la organización y planificación este encaminada en el logro de los objetivos propuestos; donde el control debido y la rendición de cuentas, será la garantía única del éxito de la gestión. Para Frederickson y Smith (2016), es evaluar el comportamiento mediado por la capacidad y conocimiento de los gestores sobre las relaciones causa-efecto y el logro de estándares de desempeños deseables, siendo elementos importantes para una gestión eficaz.

La dimensión formación y desarrollo, que según Chiavenato (2014), es el compromiso del cumplimiento del proceso de formación y desarrollo del trabajador, con el objetivo fundamental del incremento de la productividad, y en la preparación de ascenso para cargos de mayor responsabilidad. Para Gómez et al. (2008), son los procesos en los cuales se fortalece la formación o ayuda a corregir las deficiencias, está orientada al mejoramiento del desempeño en el trabajo que se realiza, con un resultado de corto plazo.

Asimismo, con respecto al variable compromiso docente, Cabrera y Urbiola (2012), señalaron que son las acciones, desempeño y rol del docente que se identifica con la institución, los estudiantes y su función o rol educativa. Para Hellrieger y Slocum (2009) es el entusiasmo o motivación de la forma de participación de los trabajadores, y su identificación y fidelización con la organización, teniendo como punto de partida la creencia y aceptación objetivos de la institución, es la adquisición de compromisos que rinde beneficios a la organización. En el mismo sentido, Chiavenato (2014) señaló que son sentimientos por el tiempo de permanencia en la organización, de la dedicación para compartir metas con otros trabajadores, sin perturbaciones, sino el compromiso propio de cada trabajador. A la vez, Robbins (2008), señaló que son facetas donde el trabajo se logra identificar con la institución de manera particular; y tiene como objetivo, propiciar la pertenencia a la organización, la identificación con la labor realizada, con sentimiento de pertenencia y demostración afectiva por la organización.

También existen teorías sobre el compromiso docente, como la teoría de la identidad social, donde Tajfel (1984) se enfocó en el autoconcepto positivo, que son diseñados en el logro de alguna agrupación positiva para grupos que se enlazan con las mismas personas, donde las personas requieren del aumento de actitudes positivas, se sienten parte de la organización o comunidad; sin dejar de lado los fundamentos de la conducta, de lo contrario, se colocaría tras los elementos propios de la organización. Asimismo, la teoría del intercambio social, donde Alexander (2000) señaló que es el conocimiento que une la idea recíproca a través de procesos de intercambio, obtención y entrega, donde la interrelación tiene un valor, y preocupado en mantener una comunicación eficaz en las relaciones interpersonales, que consiste en sensaciones y retribuciones, que responde a una persona.

De la misma manera, Cabrera y Urbiola (2012), señalaron que el compromiso docente presenta las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, que está referido a involucrarse e identificarse con la institución, donde el trabajador que tiene fuertes lazos afectivos permanece en la organización, donde los elementos simbólicos, funcionan como instrumentos para el reforzamiento de esta forma de compromiso.

Para Meyer y Allen (2001) el compromiso organizacional comprende elementos afectivos, de continuidad y normativo; donde la responsabilidad del compromiso, está sujeta a la pasión, las necesidades y los deberes de permanencia institución.

Estrada y Mamani (2020) señalaron que el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo se relacionan de manera positiva con el desempeño de los docentes, y ello permitirá desarrollar la capacidad de gestión, motivación y compromiso a los docentes de la institución para que su desempeño sea eficiente en el cumplimiento de los dominios y competencia acorde con el marco del buen desempeño docente.

Así, el compromiso afectivo, es considerado por Arias, ét al. (2003), como el punto de partida al interés que tiene cada docente y que se vincula a lo afectivo donde éstos logran junto a la institución educativa, al lograr detectar la satisfacción de sus requerimientos, es decir, gozan y se satisfacen en la pertenencia a la institución, Así también, para Barraza y Acosta (2008), es la identificación psicológica del docentes con la misión y visión de la institución educativa; donde en la mayoría de los casos no tengan conocimiento de sus méritos en la institución, sin embargo, la sensación de satisfacción de pertenencia, los embarga de emoción, habiendo tenido la oportunidad de ser reconocido en reuniones con colegas y familiares en dicha institución.

Para Cabrera y Urbiola (2012), el compromiso de continuidad es reconocer que, los ingresos, costos, factores físicos y psicológicos, así como poca oportunidad de conseguir un nuevo trabajo; es la vinculación a la institución por el tiempo, dinero y/o esfuerzo invertido; donde dejarlo sería perder todo, y quedaría la percepción que, la oportunidad de conseguir empleo fuera de la institución sería reducida; de esta manera, se logra el incremento del apego a la empresa. Para Meyer y Allen (2001), toda relación afectuosa de la persona que se forja en una institución, es la percepción de las emociones con necesidad de satisfacción, se percibe el gozo de permanencia en la institución, además, cada trabajador se siente orgullosa de laborar en dicha organización.

El compromiso normativo, de acuerdo a Cabrera y Urbiola (2012) está referido a la aceptación, ser creyente de la lealtad institucional moralmente, ya sea

retributivamente o por pago de alguna prestación; este compromiso tiene un alto sentimiento de pertenencia que debe tener un reconocimiento institucional, por la oportunidad de desarrollo de sus capacidades, hecho que es valorado por el trabajador. De la misma manera, Meyer y Allen (1991), señalaron que es el sentimiento de compromiso en las personas de pertenecer a una organización, teniendo en cuenta su asertividad; dichos sentimientos de lealtad de la persona con la organización, pueden recibir todo tipo de opinión, sin brindarle importancia; siendo más importante, el nivel de satisfacción que siente en la organización.

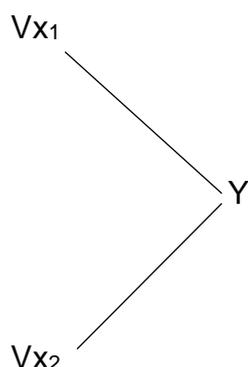
Arias ét al. (2003) Señalaron que, es aquel relacionado a las necesidades de los docentes, porque existe la probabilidad de encontrar en cada docente, ser consciente de la inversión realizada en el tiempo y esfuerzo, que podría perderse si dejan la institución educativa, es decir, los costos en los que se incurren si se retiran de la institución, además de ser consciente de la escasa oportunidad de poder conseguir una plaza.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, que de acuerdo a Ñaupas ét al. (2018), que permitió recoger datos de la aplicación de instrumento numéricamente, y analizar estadísticamente los resultados para la contrastación de las hipótesis. La investigación fue de tipo aplicada, que de acuerdo a Concytec (2020), estuvo orientada a determinar mediante el conocimiento científico, los medios por los cuales se cubre una necesidad reconocida y específica.

La investigación fue de diseño correlacional causal, donde según Hernández ét al. (2014), permitió determinar la relación causal de las variables responsabilidad social, gestión de recursos humanos y compromiso docente; cuyo diseño es:



Dónde:

Vx_1 : Responsabilidad social

Vx_2 : Gestión de recursos

Y : Compromiso docente

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de responsabilidad social: compromiso permanente de las instituciones en el incremento de la competitividad, mientras se logra contribuir y reactivar al sostenimiento de las sociedades, mediante acciones concretas, que estén orientadas a solucionar problemas prioritarios (Prado, et al, 2005).

Definición operacional de responsabilidad social: En el ambiente educativo la responsabilidad social es el compromiso permanente en base al dialogo, participación, el respeto y el trabajo decente para lograr incrementar la competitividad para la contribución activa y sostenible dentro de la sociedad, aplicando acciones concretas que nos permita evaluar, orientar y dar soluciones a la problemática de un país.

Definición conceptual de gestión de recursos humanos: Es la capacidad para el mantenimiento de una institución productiva, que sea eficiente y eficaz, en la utilización idónea del recurso humano. (Chiavenato 2014),

Definición operacional de gestión de recursos humanos: En el ambiente educativo la gestión de recursos humanos busca aplicar la capacidad de mantener la organización productiva, eficiencia y eficacia en los docentes con el fin de aplicar el uso adecuado de los recursos humanos a través de la planificación, selección, evaluación y formación y desarrollo de los recursos humanos.

Definición conceptual de compromiso docente: Es el desarrollo de las capacidades para un buen desarrollo de la institución educativa, en la formación de los estudiantes y la gran tarea de orientar a adquisición de conocimientos. (Cabrera y Urbiola, 2012).

Definición operacional de compromiso docente: En el ambiente educativo el compromiso docente busca que los lazos emocionales, la necesidad de trabajo y oportunidad que cada maestro tiene con la escuela, trae consigo un efecto diferente en las conductas y actitudes de los docentes.

3.3 Población, muestra, y muestreo

Sánchez *ét al.* (2018) señalaron que la población es el conglomerado de elementos que cuentan con características similares que se identifica en áreas de interés, y para efectos del estudio, fueron docentes de una institución educativa pública en tiempos de covid-19, 2021, como a continuación se detalla:

Tabla 1*Distribución de la población de docentes*

Nivel	Docentes		Total
	H	M	
Inicial	0	19	19
Primaria	19	17	36
Secundaria	25	37	62
Total	44	63	117

Fuente. CAP.IE

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

En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta, que de acuerdo a Ander-Egg (2011) permitió recoger la información de manera directa, con la formulación de interrogantes que fueron llenadas por los integrantes de la muestra de manera virtual. El instrumento utilizado fue el cuestionario, según Tamayo y Tamayo (2012), es el instrumento que permitió formular un conjunto de preguntas escritas las cuales se relacionan con las hipótesis de investigación, teniendo como finalidad recoger datos para realizar la prueba de hipótesis. También la confiabilidad de los instrumentos, para Hidalgo (2006) es la representación del grado de similitud de las respuestas que son observadas entre lo que la investigadora quiere investigar y el integrante de la muestra, y para efectos de la investigación; los cuestionarios por ser instrumentos politómicos, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach; que se determinó mediante una prueba piloto a 20 docentes.

Tabla 2*Confiabilidad – Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
1 Cuestionario sobre responsabilidad social	0,857	27
2 Cuestionario sobre recursos humanos	0,911	32
3 Cuestionario sobre compromiso docente	0,843	18

Fuente. Elaboración propia

Asimismo, la validez de acuerdo a Escobar y Cuervo (2008), son opiniones informadas de personas expertas, que son reconocidas por otros, y que brindan

información, evidencia, juicios y valoraciones en los aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3

Juicio de expertos

N°	Experto	Responsabilidad social	Recursos humanos	Compromiso docente
1	Dr. Crispín Rodríguez, Santiago	Aplicable	Aplicable	Aplicable
2	Dr. Rodríguez Galán, Darién Barramedo	Aplicable	Aplicable	Aplicable
3	Dr. Garay Peña, Luis Edilberto	Aplicable	Aplicable	Aplicable
4	Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Fuente. Elaboración propia

3.5 Procedimiento

En el desarrollo de la investigación se procedió de la siguiente manera: se solicitó autorización a las autoridades de la institución mediante una carta de la Universidad UCV, se elaboraron los instrumentos en función de la operacionalización de las variables, se determinó la validez y confiabilidad y aplicaron los instrumentos, se procedió a la elaboración de la base de datos; luego al procesamiento de la información para la contrastación de las hipótesis, para la obtención de resultados y elaboración de conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

Después del recojo de datos, se procedió a su procesamiento, a través de los softwares Excel y SPSS v25 en dos presentaciones: el análisis descriptivo, que se presentó en tablas y figuras estadísticas; y el análisis inferencial, que permitió la contrastación de las hipótesis; donde primeramente se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por ser el tamaño de la muestra mayor a 50, y en función de esos resultados se utilizó el estadístico para la prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

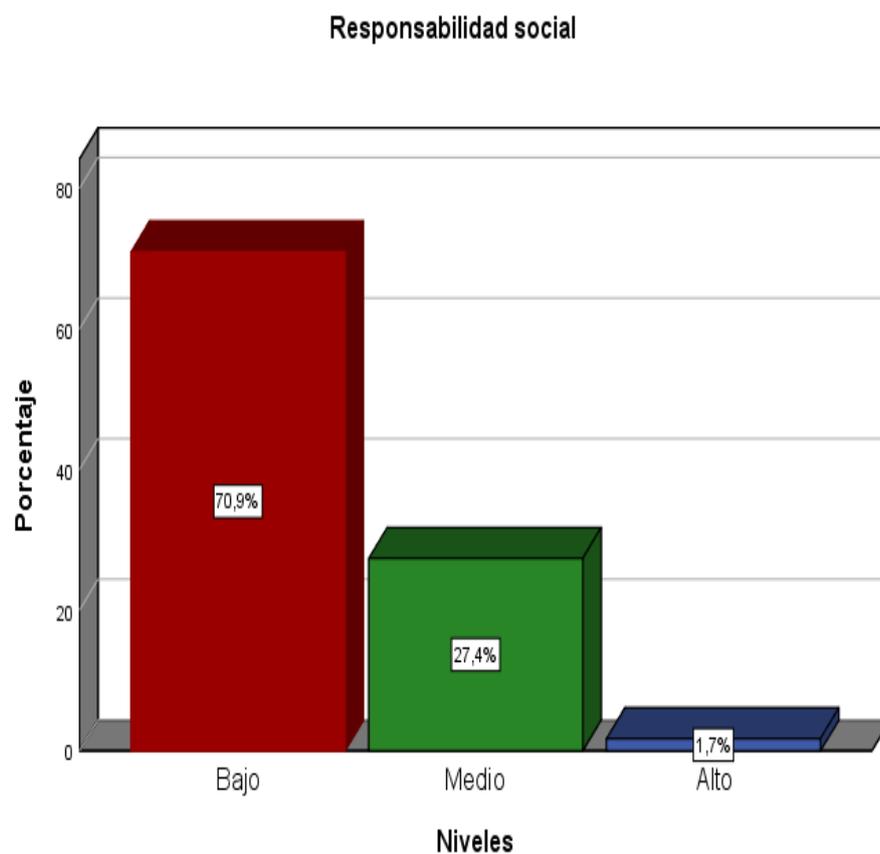
La investigación se elaboró de acuerdo a las normas APA en su séptima edición. Se respetó la identidad de los integrantes de la muestra, es decir, son anónimos; asimismo, los resultados se respetaron en su originalidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Figura 1

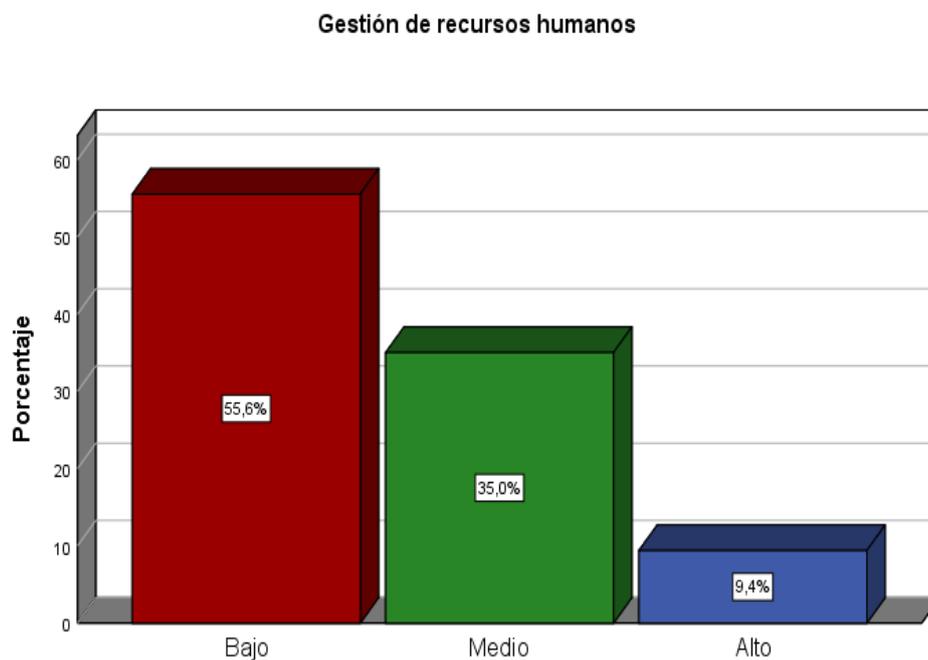
Niveles de la variable responsabilidad social



En la figura 1 se observa que, en referencia a la variable responsabilidad social, el 70,9% de docentes presentó un nivel bajo, el 27,4% un nivel medio y el 1,7% un nivel alto; ante ello, se afirma que la mayoría de los docentes presentaron un nivel bajo en la variable responsabilidad social.

Figura 2

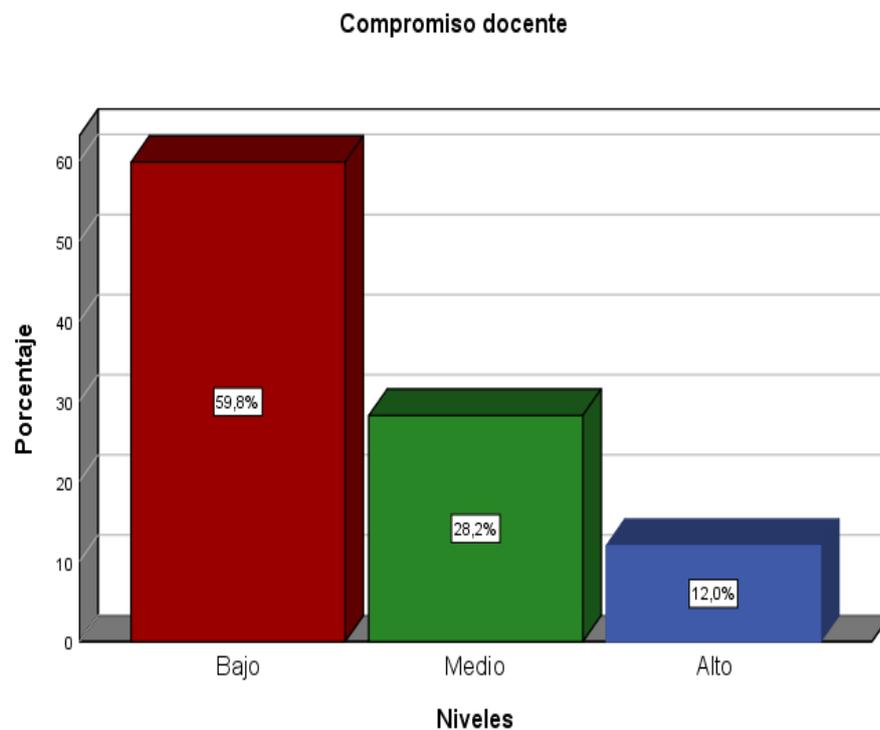
Niveles de la variable gestión de recursos humanos



En la figura 2 se observa que, en referencia a la variable gestión de recursos humanos, el 55,6% de docentes presentó un nivel bajo, el 35,0% un nivel medio y el 9,4% un nivel alto; ante ello, se afirma que la mayoría de los docentes presentaron un nivel bajo en la variable gestión de recursos humanos.

Figura 3

Niveles de la variable compromiso docente



En la figura 3 se observa que, en referencia a la variable compromiso docente, el 59,8% de docentes presentó un nivel bajo, el 28,2% un nivel medio y el 12,0% un nivel alto; ante ello, se afirma que la mayoría de los docentes presentaron un nivel bajo en la variable compromiso docente.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀ La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos no influye significativamente en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021.

H₁ La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye significativamente en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 4

Pseudo R – Hipótesis general

Estadístico	Valores
Cox y Snell	,544
Nagelkerke	,647
Mc Fadden	,427

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7, se observan los valores de Pseudo R, donde Cox y Snell midió 0,544, que obtuvo un valor mayor a 0,1, indicando un buen ajuste; Mc Fadden un rango de 0,427 mayor a $0,4 \leq R^2$; y la medida de ajuste Nagelkerke igual a 0,647 que presenta un valor mayor a 0,15; ante ello se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Estimación de parámetros – Hipótesis general

		Estim	Desv.					Intervalo de confianza al 95%	
		ació	Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[compromiso 1]	6,983	1,011	47,670	1	,000	5,001	8,966	
	[compromiso 2]	10,754	1,612	44,500	1	,000	7,594	13,913	
Ubicación	responsabili	3,700	,846	19,113	1	,000	2,041	5,358	
	gestión	1,212	,461	6,915	1	,009	,309	2,115	

Función enlace. Logit.

En la tabla se observa que la prueba de regresión ordinal con wald mayores que 4, como 47,670 y 44,500 y con valores de sig. $0.000 < 0,05$ en los niveles bajo y medio del compromiso docente; por ello, se rechaza la hipótesis nula evidenciando, que existe influencia de la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos en el compromiso docente.

Hipótesis específica 1

H₀ La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos no influye significativamente compromiso efectivo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021.

H₁ La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye significativamente compromiso efectivo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 6

Pseudo R- Hipótesis general

Estadístico	Valores
Cox y Snell	,378
Nagelkerke	,430
Mc Fadden	,225

Función de enlace. Logit.

En la tabla se observan los valores de Pseudo R, donde Cox y Snell midió 0,378, que obtuvo un valor mayor a 0,1, indicando un buen ajuste; Mc Fadden un rango de 0,225 mayor a 0,2 \leq R²; y la medida de ajuste Nagelkerke igual a 0,430 que presenta un valor mayor a 0,15; ante ello se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7

Estimación de parámetros – Hipótesis específica 1

		Desv.		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		Estimació	Error				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[afectivo]	3,782	,640	34,941	1	,000	2,528	5,036
	[afectivo]	6,062	,866	49,001	1	,000	4,364	7,759
Ubicación	responsabili	2,621	,614	18,192	1	,000	1,416	3,825
	gestión	,493	,402	1,509	1	,219	-,294	1,281

Función de enlace: Logit.

En la tabla se observa que, la prueba de regresión ordinal con wald mayores que 4, como 34,941 y 49,001 y son adecuados con valores de sig. 0,000 < 0,05, en los niveles bajo y medio del compromiso afectivo; por ello, se rechaza la hipótesis nula evidenciando que hay influencia de la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos en el compromiso afectivo.

Hipótesis específica 2

H₀ La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos no influye significativamente en el compromiso de continuidad de una escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021.

H₁ La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye significativamente en el compromiso de continuidad en una escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 8

Pseudo R – Hipótesis específica 2

Estadístico	Valores
Cox y Snell	,294
Nagelkerke	,344
Mc Fadden	,281

Función de enlace. Logit.

En la tabla 11, se observan los valores de Pseudo R, donde Cox y Snell midió 0,294, que obtuvo un valor mayor a 0,1, indicando un buen ajuste; Mc Fadden un rango de 0,281 mayor a $0,2 \leq R^2$; y la medida de ajuste Nagelkerke igual a 0,344 que presenta un valor mayor a 0,15; ante ello se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9

Estimación de parámetros – Hipótesis específica 2

		Desv.		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		Estimació	Error				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[continuidad1]	3,227	,609	28,052	1	,000	2,033	4,421
	[continuidad2]	6,185	,867	50,836	1	,000	4,485	7,885
Ubicación	responsabili	1,443	,563	6,562	1	,010	,339	2,546
	gestión	,983	,407	5,833	1	,016	,185	1,780

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 se observa que, la prueba de regresión ordinal con wald mayores que 4, como 28,052 y 50,836, y son adecuadas con valores de sig. $0,000 < 0,05$, en los niveles bajo y medio del compromiso de continuidad; por ello, se rechaza la hipótesis nula evidenciando que hay influencia de la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos en el compromiso docente de continuidad.

Hipótesis específica 3

H₀ La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos no influye significativamente en el compromiso normativo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021.

H₀ La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye significativamente en el compromiso normativo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 10

Pseudo R – Hipótesis específica 3

Estadístico	Valores
Cox y Snell	,445
Nagelkerke	,533
Mc Fadden	,327

Función de enlace. Logit.

En la tabla 13, se observan los valores de Pseudo R, donde Cox y Snell midió 0,445, que obtuvo un valor mayor a 0,1, indicando un buen ajuste; Mc Fadden un rango de 0,327 mayor a $0,2 \leq R^2$; y la medida de ajuste Nagelkerke igual a 0,533 que presenta un valor mayor a 0,15; ante ello se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Estimación de parámetros – Hipótesis específica 3

		Estimació	Desv.		gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
			Error	Wald			Límite inferior	Límite superior
Umbral	[normativo 1]	5,305	,818	42,057	1	,000	3,702	6,908
	[normativo 2]	9,132	1,321	47,762	1	,000	6,542	11,721
Ubicación	responsabili	3,398	,759	20,059	1	,000	1,911	4,886
	gestión	,497	,445	1,248	1	,264	-,375	1,370

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se observa que, la prueba de regresión ordinal con wald mayores que 4, como 42,057 y 47,762 y son adecuados con valores de sig. $0,000 < 0,05$, en los niveles bajo y medio del compromiso normativo; por ello, se rechaza la hipótesis nula evidenciando que hay influencia de la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos en el compromiso docente.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo un valor de ajuste Nagelkerke igual a 0,647, y valores wald mayores que 4, como 47,670 y 44,500 y con valores de sig. 0,000; ello indicó el rechazo de la hipótesis nula, y se acepta que, hay influencia de la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos en el compromiso docente, que tiene semejanza con el estudio de Izarra (2019), quien concluyó que, los docentes logran asumir un rol de funcionario público y responsable de la búsqueda de soluciones a problemas institucionales, y participa de manera activa y ética como funcionario público; así como el estudio de Severino, Medina y Pujol (2018), quienes señalaron que, existen diferencias significativas en los niveles de responsabilidad social en los docentes de educación primaria.

También tiene semejanza con el estudio de Ríos (2018) que estableció que el compromiso afectivo se incrementa cuando se motiva a los trabajadores docentes, con incentivos, gratificaciones y aumento de sueldos; mientras que, el sentimiento de continuidad se reduce; y concluyó que los docentes mejor pagados, se sienten más responsables con la institución que lo acoge para el desempeño de su función docente y mantenerse en la institución, así como se contrapone al estudio de Vásquez (2018) quién concluyó que, existe una relación baja y positiva entre las variables, por lo tanto, no existe incidencia entre las variables responsabilidad social y la gestión de recursos en el compromiso; todo ello concuerda con los planteamientos teóricos de Chiavenato (2014) quién afirmó que el compromiso es un sentimiento que se formó con el tiempo que labora en la institución, y el poder compartir el logro de los objetivos, y de Robbins (2008) que señaló que los compromiso son fases por las cuales los trabajadores logran identificarse con la institución.

Ello se fundamenta en los estudios de Cuesta (2005), quien señaló que una visión sobre la gestión de recursos humanos, ha trascendido la administración clásica o dirección del personal de Fayol, ya que logra ampliar el espectro de las actividades o procesos clave; compete todas las actividades en las que influyen las personas relacionadas con la institución; es decir, comprende como objeto de estudio a todas las acciones directivas y decisiones que determina la relación entre los trabajadores y la institución laboral. También en los estudios de Wernerfelt (1984) se refirió a que las instituciones como un conjunto de recursos, con un equilibrio en la utilización de los existentes, y desarrollo del nuevo recurso. Está

basada en el desempeño del trabajador que en cada institución se lleva a cabo, buscando la relación entre las capacidades de las instituciones y el desempeño de estas con respecto a la competición.

Asimismo, el estudio de López (2021) quién concluyó que, los servidores públicos desconocen y son indiferentes a la responsabilidad social, no existe capacidad de respuesta de los organismos gubernamentales hacia los grupos de interés. En cuanto al compromiso organizacional, no se identifican y no tiene ningún nivel de integración con la institución educativa, no asumen que es importante aspecto para su continuidad o permanencia en la institución

Con respecto a la hipótesis específica 1, se tuvo como valor de ajuste Nagelkerke igual a 0,430, y valores wald mayores que 4, como 34,941 y 49,001 y con valores de sig. 0,000; ello indicó el rechazo de la hipótesis nula, y confirmó que existe influencia de la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos en el compromiso afectivo; que tiene semejanza con el estudio de Martínez et al. (2018) quién señaló que, la responsabilidad social tiene la pretensión de desarrollar competencias éticas y ciudadanas, que permita el cambio y desarrollo holístico de los estudiantes que los comprometa con su comunidad, se interrelaciones entre ellos, los docentes, así como grupos comunes en la comunidad; y se asemeja a lo propuesto por Cabrera y Urbiola, (2012), quienes señalaron que el compromiso docente afectivo, se basa en el lazo emocional que involucra y se identifica con la institución, donde sus integrantes con compromiso afectivo alto permanecen con la institución por decisión propia, donde la cultura organizacional y cada elemento simbólico en la institución, asumen el funcionamiento como herramienta para el refuerzo de dicho compromiso.

Arias, et al. (2003) lo consideraron como el punto de partida al interés que tiene cada docente y que se vincula a lo afectivo donde éstos logran junto a la institución educativa, al lograr detectar la satisfacción de sus requerimientos, es decir, gozan y se satisfacen en la pertenencia a la institución, Así también, para Barraza y Acosta (2008), es la identificación psicológica del docentes con la misión y visión de la institución educativa; donde en la mayoría de los casos no tengan conocimiento de sus méritos en la institución, sin embargo, la sensación de satisfacción de pertenencia, los embarga de emoción, habiendo tenido la

oportunidad de ser reconocido en reuniones con colegas y familiares en dicha institución.

En lo referente a la hipótesis específica 2, se obtuvo un como valor de ajuste Nagelkerke igual a 0,344, y valores wald mayores que 4, como 28,052 y 50,836, y con valores de sig. 0,000, que indicó que existe influencia de la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos en el compromiso de continuidad, que tiene semejanza con la investigación realizada por Atencio ét al. (2020) quienes concluyeron que, los docentes de la institución educativa tienen un nivel medio en sus dimensiones afectivas, de continuidad y normativa., asumiendo un nivel de compromiso con la institución, valorando ser parte del plantel educativo.

Los resultados y estudios concuerdan con los planteamientos de Meyer y Allen (2001), quienes propusieron que el compromiso de continuidad está acorde con la responsabilidad social, teniendo elementos como la pasión, las necesidades, y deberes de permanencia en la organización; así como también Cabrera y Urbiola (2012), quienes señalaron al compromiso de continuidad implica reconocer a las personas en función de los costos de tipo financiero, psicológico, físico y la poca oportunidad de buscar otro empleo; siente que tiene vinculación debido a la inversión realizada en tiempo, dinero y dedicación, es por ello que no lo dejaría y el estudio de Arias ét al. (2003) Señalaron que, es aquel relacionado a las necesidades de los docentes, porque existe la probabilidad de encontrar en cada docente, ser consciente de la inversión realizada en el tiempo y esfuerzo, que podría perderse si dejan la institución educativa, es decir, los costos en los que se incurren si se retiran de la institución, además de ser consciente de la poca oportunidad de poder conseguir una plaza.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 3, con un resultado como valor de ajuste Nagelkerke igual a 0,533, y valores wald mayores que 4, como 42,057 y 47,762, y con valores de sig. 0,000, lo que permitió aceptar, existe influencia de la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos en el compromiso docente normativo; que tiene semejanza con los estudios realizados por Anchelia, Inga, Olivares y Escalante (2021), quienes concluyeron que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional normativo, ello indica que, si la gestión es buena, el compromiso

normativo se incrementa de manera progresiva; asimismo, la investigación realizada por Salvador y Sánchez (2018), que concluyó la existencia de una relación positiva moderada de liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente normativo de la red educativa N° 22, Ugel 01.

También el estudio de Manzano (2019) donde concluyó que existe un alto nivel de compromiso normativo, donde los docentes presentaron un sentimiento de agradecimiento y fidelidad muy arraigado sobre lo recibido por la institución educativa, y siente que deben retribuir de alguna manera; mientras más seguro se sienta el docente en el puesto de trabajo, existe un mayor incremento de su sentimiento comunitario, y cumple normas de convivencia que conduce al logro de los objetivos.

Los resultados hallados, están enmarcado en los planteamientos teóricos de Cabrera y Urbiola (2012), quienes señalaron que el compromiso normativo considera a la lealtad a una institución moralmente, quizá como pago, o por compensación de prestaciones con responsabilidad social, experimentando sensaciones de deuda hacia la institución por haber permitido que se desarrolle como profesional. También con los planteamientos de Arias ét al. (2003), quienes señalaron que es la lealtad que se tiene hacia la institución, ya que se les capacita, se fortalece la formación profesional cuando labora en la institución, y le permite un desarrollo en el trabajo, y con un sentido de correspondencia; y Gouldner (1960), señaló que los docentes que reciben beneficios institucionales y desarrollan sentimientos retributivos para con la institución que le brinda dicho servicio.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influyó significativamente en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021, con un nivel de significancia menor que 0,05.

Segunda

Se determinó que la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influyó significativamente en el compromiso efectivo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021; con un nivel de significancia menor que 0,05.

Tercera

Se determinó que la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influyó significativamente en el compromiso de continuidad en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021; con un nivel de significancia menor que 0,05.

Cuarta

Se determinó que la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influyó significativamente el compromiso normativo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021; con un nivel de significancia menor que 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los especialistas de la Ugel y directivos, la implementación de un programa para mejorar el compromiso organizacional docente teniendo en cuenta las habilidades y capacidades del docente, así como la misión y visión institucional, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Segunda

Se sugiere la utilización de estrategias innovadoras, motivadoras y vivenciales con responsabilidad social, identificando las habilidades y capacidades del docente para fortalecer el compromiso afectivo del docente.

Tercera

Se recomienda a las autoridades educativas, la implementación de propuestas con estrategias vivenciales acerca de la responsabilidad social, y reconocimiento de las capacidades individuales de los docentes para el fortalecimiento del compromiso de continuidad y fidelización con la institución educativas.

Cuarta

Se sugiere a los directivos de la institución educativa, la utilización de estrategias sobre la responsabilidad social del docente y su valoración del docente como recurso humano, ya que ello favorecerá el compromiso docente normativo, en el respeto de las normas legales vigentes que rige el funcionamiento de la institución educativa en la prestación del servicio educativo público.

VIII. PROPUESTA

Propuesta para fortalecer el compromiso docente

I. Datos informativos

- 1.1. Institución:** Institución Educativa
- 1.3. Participantes:** Docentes
- 1.4. Investigador:** Mg. Percy Díaz Ylaquijo
- 1.5. Asesor:** Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho

II. Fundamento

La propuesta "Programa para mejorar el compromiso docente", está orientado al mejoramiento del compromiso docente, y está compuesto por un conjunto de acciones hacia la identificación que hacen los docentes con la institución educativa, que implica el sentido de lealtad y respeto a la misión y visión institucional, así como a las normas referentes a las que rigen el funcionamiento de la institución; ellas son capacitaciones para el desarrollo personal y responsable con la sociedad, y la orientación hacia estímulos y reconocimiento que le brinda a los docentes la institución. La propuesta tiene como objetivo: mejorar el compromiso docente, a través del desarrollo personal y profesional para brindar un mejor servicio educativo, con fidelidad y reconocimiento de la institución educativa donde labora. Teniendo en cuenta que el compromiso organizacional, Edel García y Casiano (2007), señaló que, es el sentimiento de identidad y pertenencia de un trabajador para el logro de los objetivos. Sin embargo, en toda institución educativa, existen docentes que no se sienten identificados con su institución, no teniendo claro los objetivos y no comparte el visión y misión institucional, ello implica la utilización de sus capacidades para brindar un servicio educativo de calidad acorde con la misión y visión de la institución educativa. El programa está orientado a aplicar estrategias de reforzamiento del compromiso docente con la institución educativa, donde dichas estrategias sean vivenciales, innovadoras.

III. Objetivo

3. Objetivo general

Mejorar el compromiso de los docentes con la institución educativa

3.1 Objetivos específicos

Diseñar actividades para la optimización del compromiso de los docentes con la institución educativa, con una mayor responsabilidad social y desarrollo de competencias.

Aplicar estrategias vivenciales con docentes sobre responsabilidad social.

IV. Beneficiarios

Estará dirigido a los docentes de la institución educativa.

V. Justificación

La implementación de la propuesta se justifica porque permitirá que los docentes asuman de manera eficiente y eficaz su compromiso con la institución educativa, en el plano afectivo, normativo y de continuidad, que se fundamenta en los planteamientos teóricos de Allen y Mayer (2001) y Chiavenato (2014). De la misma manera, se justifica porque su aplicación, permitirá la participación de los docentes y directivos, en la búsqueda de acciones que fortalezca su compromiso institucional.

VI. Plan de Trabajo

Taller de compromiso organizacional

Taller para potenciar la identidad institucional

N°	Actividades	Naturaleza	Lugar	Responsable	Duración (h)	Capacitador
1	Taller de compromiso organizacional	Taller	Auditorio	Área de promoción	4 h semanales	Capacitador Externo
2	Taller para potenciar la identidad institucional	Taller	Auditorio	Área de sistemas	4 h semanales	Jefe de área de logística

REFERENCIAS

- Alexander, J. (2000). *Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial: análisis multidimensional*. España: Editorial Gedisa.
- Alonso, F. (2004). Adquisición de actitudes de responsabilidad social a través de un programa de promoción de voluntariado [Tesis doctoral, Universitat de València]
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1), e899.
- Ander-Egg, E. (2011). *Técnicas de investigación social*. México: Trillas.
- Arias, F.; Varela, D.; Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13–25.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Atencio, E.; Otero, O. y Peralta, J. (2020). Organizational commitment from the perspective of teaching personnel. *In Crescendo*, 2020; 11(1): 27-50
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, vol. 8, núm. 45, octubre-diciembre, pp. 20-35
- Bourdieu, P. (2003). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Buenos Aires: Prometeo
- Cabrera, J. y Urbiola, A. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: un estudio de caso en la una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. *Gestión y Estrategia*, No. 41, 15-28.
- Cajiga, J. (2013). El concepto de responsabilidad social empresarial. México: CEMEFI.
- Cardona, R. (2011). Estrategia basada en los recursos y capacidades. Criterios de evaluación y el proceso de desarrollo. *Revistas Académicas EAFIT*. n° 4
- Chávez, P.; Cabrera, X. y Chávarry, P. (2020). Motivational strategy and job performance for teachers at the secondary level of a public institution. *PAIDEIA XXI*. Vol. 10, N° 2, Lima, julio-diciembre 2020, pp. 275-287.
[doi:10.31381/paideia.v10i2.3224](https://doi.org/10.31381/paideia.v10i2.3224).
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Concytec (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Lima: Fondecyt.
- Conde, E. (2017). *La gestión de la responsabilidad social empresarial. Una visión desde el empresariado cubano*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Cuesta, A. (2005). *Tecnología de gestión de recursos humanos*. La Habana: Editorial Academia
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6, 27–36
- Estrada, E., & 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>
- Fredrickson, B. y Smith, L. (2016). The broaden and build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Giniger, N. (2014). Global compact as a response to the crisis. *Relaciones Internacionales* nº 53 – (87- 107)
- Gómez, A.; López, L.; Vásquez, A.; Paredes, B. y Martínez, M. (2008). Dying and killing for a group or for values. Strategies to avoid, reduce, and/or eradicate extremist group behavior. *Anuario de Psicología Jurídica*. Vol. 26. Núm. 1. pp. 122-129. <https://doi.org/10.1016/j.apj.2016.04.001>
- González, C. & Rebollo, N. (2018). Competencias para la empleabilidad de los futuros maestros de educación primaria: Una mirada a su proceso de inserción socio-laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 114-131.
- Hellrieger, D. Slocum, W. (2009). *Organizational behavior*. México: Cengage Learning.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hidalgo, L. (2006). Confiabilidad y validez en el contexto de la investigación y evaluación cualitativas. *Paradigma*, 27, 07-33.
- Iranzo, J. y Blanco, R. (1999). *Sociología de la ciencia y la tecnología*. Madrid: CSIC.

- Izarra, D. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, vol. 43, núm. 1. Universidad de Costa Rica.
- Kuhn, T. (1904). *The structure of scientific revolutions*. Chicago: University of Chicago Press,
- Lamo de Espinosa, E; González, J. & Torres, C. (1994). *La sociología del conocimiento y la ciencia*. Madrid: Alianza.
- López, E. (2021). Social responsibility and the organizational commitment of public employees of Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(95), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- López, M.; Vázquez, P. (2012). *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. México: Editorial Pirámide
- Manzano, A. (2019). Organizational commitment and sense of belonging in teachers: a study in a public and private educational institution in Quito, Ecuador. *Res Non Verba*, ISSN impreso: 1390-6968 | e-ISSN: 2661-6769, Vol.9, No. 2, Octubre
- Martínez, G.; Guevara, A.; Valles, M. (2018). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134.
- Martínez, J. (2019). *La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social*. www.eumed.net/rev/cccss/15/
- 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.
- Meyer, J. y Allen, N. (2001). Hrm practices and organizational commitment test of a mediation model. *Journal of Administrative Science*, 17(4)
- Ministerio de Educación (2018). *Manual del desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Nielsen, A. (2006). Estudios internodales e interacción interregional en los Andes circumpuneños: teoría, método y ejemplos de aplicación. *Estudios Atacama* no.56 San Pedro de Atacama
- Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. & Romero, H. (2013). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. Colombia: DGP Editores.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Igualdad salarial: una cara de la responsabilidad social empresarial*. Montevideo: OIT

- Peteraf, M. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. *Strategic Management Journal*, Vol. 14, pp. 179-191.
- Prado, A, Ogliastri, E, Flores, J., & Pratt, L. (2005). ¿Cómo desarrollar un modelo de responsabilidad social empresarial? La experiencia del Octágono en Costa Rica. *Revista Empresa*.
- Ríos, V. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú]
- Rivera, F. y Arellano, M. (2019). Responsabilidad social en la Municipalidad Provincial de Tarma - Gerencia de Desarrollo Económico y Social Período 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro, Perú]
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rojas, M. y Di Fiore, L. (2019). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131.
- Ruiz, I. (2013). Scholarship of schoolteachers in Peru: an experience of public-private collaboration, beyond the University Social Responsibility. *Educación* vol.27 no.52. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201801.012>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). And the organizational commitment of Teachers. *Revista de Investigación Altoandina*. Vol 20 Nro 1 115 – 124
- Sánchez, H.; Reyes, L. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Severino, P.; Medina, Á.; Pujol, L. (2018). Responsabilidad social en escuelas de educación primaria en Chile: Tensiones y Desafíos. *Encuentros*, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 16- 02 de juliodic.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales: Estudios de psicología social*. Barcelona: Herder.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México, D.F.: Limusa.
- Teece, D. (1982). Towards and economic theory of the multi-product firm. *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 3, pp. 39-63.
- Thompson, A. (2017). *Administración estratégica. Teoría y casos*. México: Mc Graw-Hill.

- Vallaey, F. (2008). *Responsabilidad social universitaria: Manual de primeros pasos*. México: Mc Graw-Hill.
- Vallaey, F. (2018). *Guide for managing university social responsibility from Latin America: An institutional framework for balanced and inclusive higher education*. Ginebra: Autor.
- Vásquez, C. (2018). *Percepción sobre las competencias docentes, compromiso académico y actitudes frente a la matemática en Estudiantes de la Universidad de Ciencias y Humanidades*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú]
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, Vol. 5, pp. 171-180.
- Zoilo, M. y Winter, S. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13, 3, pp. 339-351.

ANEXOS

Anexo. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores
Variables 1 Responsabilidad social	Es un compromiso de manera permanente de las organizaciones para el incremento de la competitividad, mientras logran contribuir de manera activa a desarrollarse sosteniblemente las sociedades, a través de acciones concretas y evaluables que están orientadas a dar solución a los problemas prioritarios dentro del país (Prado, et al, 2005).	En el ambiente educativo la responsabilidad social es el compromiso permanente en base al dialogo, participación, el respeto y el trabajo decente para lograr el incremento de la competitividad para así contribuir de manera activa y sostenible dentro de la sociedad, aplicando acciones concretas que nos permita evaluar, orientar y dar soluciones a la problemática de un país.	Diálogo y participación	Relación con asociaciones Gestión participativa
			Respeto al individuo	Valorar la diversidad Equidad y no discriminación Relación con colaboradores
			Trabajo decente	Remuneración y profesión Salud, seguridad Desarrollo profesional Preparación para la jubilación
Variables 2 Gestión de recursos humanos	Es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano (Chiavenato, 2014).	En el ambiente educativo la gestión de recursos humanos busca aplicar la capacidad de mantener la organización productiva, eficiencia y eficacia en los docentes con el fin de aplicar el uso adecuado de los recursos humanos a través de la planificación, selección, evaluación y formación y desarrollo de los recursos humanos.	Planificación de los RR. HH	Diagnóstico Necesidades
			Selección de RR. HH	Capacidades Habilidades
			Evaluación de los RR. HH	Monitoreo Supervisión Evaluación Control
			Formación y desarrollo de los RR.HH	Capacitación Actualización
Variables 3 Compromiso docente	Es la acción, práctica y desempeño del docente que se identifica con la institución educativa, con los estudiantes y la noble labor de enseñar (Cabrera y Urbiola, 2012).	En el ambiente educativo el compromiso docente busca que los lazos emocionales, la necesidad de trabajo y oportunidad que cada maestro tiene con la escuela, trae consigo un efecto diferente en las conductas y actitudes de los docentes	Compromiso afectivo	Lazos emocionales. Percepción de satisfacción. Percepción de necesidad. Orgullo de pertenencia.
			Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo. Opciones laborables. Evaluación permanente.
			Compromiso normativo	Pertenencia. Lealtad/valoración. Gratitud/identidad

Anexo. Matriz de consistencia

Título: Responsabilidad social y gestión de recursos humanos en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye significativamente en el compromiso docente en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Responsabilidad social</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dialogo y participación - Respeto al individuo - Trabajo decente 	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional causal</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso afectivo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021?</p> <p>¿De qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso de continuidad en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021?</p> <p>¿De qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso normativo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar de qué manera la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso afectivo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021</p> <p>Determinar la influencia de la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso de continuidad en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021</p> <p>Determinar la influencia de la responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye en el compromiso normativo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye significativamente en el compromiso afectivo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021</p> <p>La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye significativamente en el compromiso de continuidad en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021</p> <p>La responsabilidad social y la gestión de recursos humanos influye significativamente en el compromiso normativo en escuela pública, en época de Covid-19, Lima 2021</p>	<p>Variable dependiente 1:</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Selección - Evaluación - Formación y desarrollo <p>Variable dependiente 2:</p> <p>Compromiso docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso de continuidad - Compromiso normativo 	<p>Población:</p> <p>117 docentes de la Institución Educativa N° 7054 Villa María del Triunfo, 2021</p> <p>Muestra:</p> <p>Censal, 100% de la población</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos</p> <p>Regresión logística</p>

Anexo. Instrumentos

Cuestionario sobre responsabilidad social

Estimados colegas docentes, los estudiantes de doctorado de la Universidad César Vallejo me encuentro realizando una investigación con respecto al nivel de responsabilidad social en su institución educativa, por lo que se necesita conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le ruego que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en mi investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márkela con un aspa (X). Gracias.

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Diálogo y participación					
1. La institución pública brinda información a las personas minusválidas sobre la actividad laboral					
2. La institución pública posee relaciones con asociaciones de personas minusválidas					
3. La institución pública dispone de información sobre derechos y como salarios, contribuciones, asociación, entre otros					
4. La institución pública posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar preocupaciones sugerencias y críticas de los trabajadores para capacitarlos y/o actualizarlos					
5. La institución pública posee programas de estimulación para sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio					
6. La institución pública acepta sugerencias de sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio					
Dimensión 2: Respeto al individuo					
7. La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de las personas con discapacidad					
8. La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de la apariencia física					
9. La institución pública posee programas de contratación de personas con discapacidad y cumple con la legislación de cantidad de plazas para el ente publico					
10. La institución pública cuenta con la política de promoción de la equidad y no discriminación					
11. La institución pública realiza campañas internas de concientización sobre la importancia de equidad y no discriminación					
12. La institución pública cuenta con políticas internas que fomenta la ayuda y evite la agresión a la dignidad del personal					
13. La institución pública cuenta con códigos de conducta que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores					
14. La institución pública cuenta con una declaración de valores que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores					
15. La institución pública integra a los trabajadores sin ninguna discriminación a sus programas de capacitación y desarrollo personal					

Dimensión 3: Trabajo decente					
16. La institución pública cumple con normas y procedimientos legales previstos en el código laboral					
17. La institución pública realiza evaluación sobre desempeño de acuerdo a su responsabilidad en el cargo					
18. La institución pública ofrece a los trabajadores bonificaciones adicionales por el éxito en sus funciones a corto y mediano plazo					
19. La institución pública fue certificada por las normas que velan por la seguridad laboral					
20. La institución pública posee una política de no discriminación de personas minusválidas					
21. La institución pública capacita de manera permanente en salud y seguridad laboral a sus trabajadores					
22. La institución pública implementa programas de enseñanza complementaria entre sus trabajadores con metas y recursos definidos					
23. La institución pública promueve la formación de valores y principios éticos en sus trabajadores					
24. La institución pública implementa programas de formación laboral a personas con discapacidad para integrarlos como trabajadores					
25. La institución pública ofrece programas de seguridad social					
26. La institución pública involucra a familiares de los trabajadores en el proceso de jubilación					
27. La institución pública participa en programas de valoración de las personas minusválidas de la tercera edad					

Cuestionario para medir la gestión de recursos humanos

Estimado docente, como estudiante de doctorado de la Universidad César Vallejo, me encuentro realizando una investigación con respecto al nivel de gestión de recursos humanos, por lo que se necesita conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le ruego que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en la investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márkela con un aspa (X). Gracias.

S= Nunca AV= Algunas veces CS= Casi siempre S= Siempre

	Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos	VALORACIÓN			
		N	AV	CS	S
1	Se realiza un estudio de las necesidades de personal en la institución educativa				
2	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en la institución educativa				
3	El personal existente en la institución educativa es el necesario.				
4	Existe una política de promoción interna del personal en la institución educativa				
5	Se prevé con anticipación las necesidades de personal en la institución educativa				
6	El perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto que ocupa en la institución educativa				
7	La estructura de los puestos de trabajo se adecúa a las nuevas necesidades d en la institución educativa				
	Dimensión 2: Selección de los recursos humanos				
8	Los procesos de selección de personal responden a las necesidades institucionales.				
9	El proceso de selección del personal tiene en cuenta el perfil requerido por cada puesto en la institución educativa				
10	En la selección del personal en la institución educativa participan representantes de todos los estamentos.				
11	Los criterios para la selección del personal en la institución educativa están claramente establecidos de acuerdo a la realidad institucional.				
12	Los procesos de selección de personal en la institución educativa son totalmente transparentes y ajustados a ley.				
	Dimensión 3: Evaluación de los recursos humanos				
13	La dirección realiza una evaluación permanente del personal en la institución educativa				
14	La evaluación del personal en la institución educativa es imparcial y objetiva.				
15	Se orienta a evaluar el desempeño del personal en el ejercicio de puesto en la institución educativa				
16	Los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar al personal en la institución educativa son los más adecuados.				
17	La evaluación se orienta a identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores en la institución educativa				
18	La información obtenida se usa para ayudar a los trabajadores en la institución educativa a superar sus debilidades y explotar sus fortalezas.				
19	Los procesos de evaluación y monitoreo en la institución educativa cumplen la función de evaluación.				
20	Los criterios de evaluación utilizados son objetivos y responden a las características de las actividades que desarrolla el personal en la institución educativa				

21	Se realiza una evaluación de las capacidades del personal en la institución educativa				
22	Se evalúa las actitudes del trabajador en la institución educativa				
23	Se evalúa las metas y resultado de los trabajadores en la institución educativa				
24	Se evalúa el compromiso de los directivos con los trabajadores en la institución educativa				
	Dimensión 4: Formación y desarrollo de los recursos humanos				
25	Existe una política de formación y desarrollo del recurso humano en la institución educativa				
26	Se fomenta la capacitación permanente del personal en la institución educativa				
27	Se brinda facilidades al personal en la institución educativa, para su participación en eventos de capacitación.				
28	La institución educativa destina recursos para la capacitación del personal.				
29	Se organiza procesos de capacitación periódicamente en la institución educativa				
30	Cuando ingresa un personal nuevo a la institución educativa es informado y capacitado para el ejercicio de sus funciones.				
31	Se capacita al personal en la institución educativa, para responder a las nuevas necesidades de la institución.				
32	Se pone énfasis en la capacitación para el desarrollo del aspecto personal del trabajador en la institución educativa				
TOTAL					

Cuestionario sobre compromiso organizacional (Saldívar, 2015)

Estimado profesor(a):

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación educativa, para obtener información sobre su compromiso organizacional. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad.

Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Escala de calificación:

Siempre : S : 5

Casi siempre : CS : 4

A veces : AV : 3

Casi nunca : AN : 2

Nunca : N : 1

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	Compromiso afectivo					
1	Estaría satisfecho si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.					
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.					
4	Me siento ligado emocionalmente a mi Institución.					
5	Me siento integrado plenamente en mi Institución.					
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.					
	Compromiso de continuidad					
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8	Me siento muy cómodo en esta institución, no podría dejarla.					
9	Me sentiría muy feliz si me quedara para siempre en esta institución					
10	Tengo muchas opciones de trabajo en mi Institución, que no la abandonaría					
11	Pongo todo de mí mismo en la Institución, que no la abandonaría por otra					
12	Mes siento seguro en el desempeño de mis funciones en la institución.					
	Compromiso normativo					
13	Siento satisfacción de permanecer a mi actual institución.					
14	Estos satisfecho de pertenecer a la institución que no la dejaría					
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.					
16	Esta Institución merece mi lealtad.					
17	Tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en mi institución					
18	Me siento reconocido por todos en la Institución.					

Anexo. Certificados de validez experto 1- variable 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DIALOGO Y PARTICIPACIÓN							
1	La institución pública brinda información a las personas minusválidas sobre la actividad laboral	X		X		X		
2	La institución pública posee relaciones con asociaciones de personas minusválidas	X		X		X		
3	La institución pública dispone de información sobre derechos y como salarios, contribuciones, asociación, entre otros	X		X		X		
4	La institución pública posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar preocupaciones sugerencias y críticas de los trabajadores para capacitarlos y/o actualizarlos	X		X		X		
5	La institución pública posee programas de estimulación para sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	X		X		X		
6	La institución pública acepta sugerencias de sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RESPETO AL INDIVIDUO							
7	La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de las personas con discapacidad	X		X		X		
8	La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de la apariencia física	X		X		X		
9	La institución pública posee programas de contratación de personas con discapacidad y cumple con la legislación de cantidad de plazas para el ente publico	X		X		X		
10	La institución pública cuenta con la política de promoción de la equidad y no discriminación	X		X		X		
11	La institución pública realiza campañas internas de concientización sobre la importancia de equidad y no discriminación	X		X		X		
12	La institución pública cuenta con políticas internas que fomenta la ayuda y evite la agresión a la dignidad del personal	X		X		X		
13	La institución pública cuenta con códigos de conducta que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores	X		X		X		
14	La institución pública cuenta con una declaración de valores que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores	X		X		X		
15	La institución pública integra a los trabajadores sin ninguna discriminación a sus programas de capacitación y desarrollo personal	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: TRABAJO DECENTE	Si	No	Si	No	Si	No
16	La institución pública cumple con normas y procedimientos legales previstos en el código laboral	X		X		X	
17	La institución pública realiza evaluación sobre desempeño de acuerdo a su responsabilidad en el cargo	X		X		X	
18	La institución pública ofrece a los trabajadores bonificaciones adicionales por el éxito en sus funciones a corto y mediano plazo	X		X		X	
19	La institución pública fue certificada por las normas que velan por la seguridad laboral	X		X		X	
20	La institución pública posee una política de no discriminación de personas minusválidas	X		X		X	
21	La institución pública capacita de manera permanente en salud y seguridad laboral a sus trabajadores	X		X		X	
22	La institución pública implementa programas de enseñanza complementaria entre sus trabajadores con metas y recursos definidos	X		X		X	
23	La institución pública promueve la formación de valores y principios éticos en sus trabajadores	X		X		X	
24	La institución pública implementa programas de formación laboral a personas con discapacidad para integrarlos como trabajadores	X		X		X	
25	La institución pública ofrece programas de seguridad social	X		X		X	
26	La institución pública involucra a familiares de los trabajadores en el proceso de jubilación	X		X		X	
27	La institución pública participa en programas de valoración de las personas minusválidas de la tercera edad	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.: CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO ARNOL DNI: 06098550

Especialidad del validador: PSICÓLOGO

24 de setiembre del 2021

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

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

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

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



Anexo. Certificados de validez experto 1- variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se realiza un estudio de las necesidades de personal en la institución educativa	x		x		x		
2	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en la institución educativa	x		x		x		
3	El personal existente en la institución educativa es el necesario.	x		x		x		
4	Existe una política de promoción interna del personal en la institución educativa	x		x		x		
5	Se prevé con anticipación las necesidades de personal en la institución educativa	x		x		x		
6	El perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto que ocupa en la institución educativa	x		x		x		
7	La estructura de los puestos de trabajo se adecúa a las nuevas necesidades d en la institución educativa	x		x		x		
	Dimensión 2: Selección de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los procesos de selección de personal responden a las necesidades institucionales.	x		x		x		
9	El proceso de selección del personal tiene en cuenta el perfil requerido por cada puesto en la institución educativa	x		x		x		
10	En la selección del personal en la institución educativa participan representantes de todos los estamentos.	x		x		x		
11	Los criterios para la selección del personal en la institución educativa están claramente establecidos de acuerdo a la realidad institucional.	x		x		x		
12	Los procesos de selección de personal en la institución educativa son totalmente transparentes y ajustados a ley.	x		x		x		
	Dimensión 3: Evaluación de los recursos humanos		No		No		No	
13	La dirección realiza una evaluación permanente del personal en la institución educativa	x		x		x		
14	La evaluación del personal en la institución educativa es imparcial y objetiva.	x		x		x		
15	Se orienta a evaluar el desempeño del personal en el ejercicio de puesto en la institución educativa	x		x		x		
16	Los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar al personal en la institución educativa son los más adecuados.	x		x		x		

17	La evaluación se orienta a identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores en la institución educativa	x		x		x		
18	La información obtenida se usa para ayudar a los trabajadores en la institución educativa a superar sus debilidades y explotar sus fortalezas.	x		x		x		
19	Los procesos de evaluación y monitoreo en la institución educativa cumplen la función de evaluación.	x		x		x		
20	Los criterios de evaluación utilizados son objetivos y responden a las características de las actividades que desarrolla el personal en la institución educativa	x		x		x		
21	Se realiza una evaluación de las capacidades del personal en la institución educativa	x		x		x		
22	Se evalúa las actitudes del trabajador en la institución educativa	x		x		x		
23	Se evalúa las metas y resultado de los trabajadores en la institución educativa	x		x		x		
24	Se evalúa el compromiso de los directivos con los trabajadores en la institución educativa	x		x		x		
	Dimensión 4: Formación y desarrollo de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Existe una política de formación y desarrollo del recurso humano en la institución educativa	x		x		x		
26	Se fomenta la capacitación permanente del personal en la institución educativa	x		x		x		
27	Se brinda facilidades al personal en la institución educativa, para su participación en eventos de capacitación.	x		x		x		
28	La institución educativa destina recursos para la capacitación del personal.	x		x		x		
29	Se organiza procesos de capacitación periódicamente en la institución educativa	x		x		x		
30	Cuando ingresa un personal nuevo a la institución educativa es informado y capacitado para el ejercicio de sus funciones.	x		x		x		
31	Se capacita al personal en la institución educativa, para responder a las nuevas necesidades de la institución.	x		x		x		
32	Se pone énfasis en la capacitación para el desarrollo del aspecto personal del trabajador en la 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 : CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO ARNOL

Especialidad del validador: PSICOLOGO

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

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

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

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

24 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo. Certificados de validez experto 1- variable 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estaría satisfecho si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	x		x		x		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	x		x		x		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	x		x		x		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	x		x		x		
5	Me siento integrado plenamente en mi Institución.	x		x		x		
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	x		x		x		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	x		x		x		
8	Me siento muy cómodo en esta institución, no podría dejarla.	x		x		x		
9	Me sentiría muy feliz si me quedara para siempre en esta institución	x		x		x		
10	Tengo muchas opciones de trabajo en mi Institución, que no la abandonaría	x		x		x		
11	Pongo todo de mí mismo en la Institución, que no la abandonaría por otra	x		x		x		
12	Mes siento seguro en el desempeño de mis funciones en la institución.	x		x		x		
	Dimensión 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siento satisfacción de permanecer a mi actual institución.	x		x		x		
14	Estos satisfecho de pertenecer a la institución que no la dejaría	x		x		x		
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	x		x		x		

16	Esta Institución merece mi lealtad.	x		x		x	
17	Tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en mi institución	x		x		x	
18	Me siento reconocido por todos en la Institución.	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: CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO ARNOL DNI:06098550

Especialidad del validador: PSICOLOGO

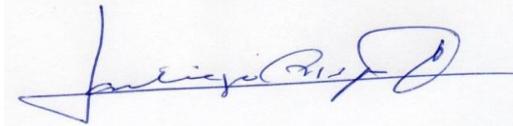
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de setiembre del 2021



Anexo. Certificados de validez experto 2 - variable 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DIALOGO Y PARTICIPACIÓN							
1	La institución pública brinda información a las personas minusválidas sobre la actividad laboral	X		X		X		
2	La institución pública posee relaciones con asociaciones de personas minusválidas	X		X		X		
3	La institución pública dispone de información sobre derechos y como salarios, contribuciones, asociación, entre otros	X		X		X		
4	La institución pública posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar preocupaciones sugerencias y críticas de los trabajadores para capacitarlos y/o actualizarlos	X		X		X		
5	La institución pública posee programas de estimulación para sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	X		X		X		
6	La institución pública acepta sugerencias de sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: RESPETO AL INDIVIDUO							
7	La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de las personas con discapacidad	X		X		X		
8	La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de la apariencia física	X		X		X		
9	La institución pública posee programas de contratación de personas con discapacidad y cumple con la legislación de cantidad de plazas para el ente público	X		X		X		
10	La institución pública cuenta con la política de promoción de la equidad y no discriminación	X		X		X		
11	La institución pública realiza campañas internas de concientización sobre la importancia de equidad y no discriminación	X		X		X		
12	La institución pública cuenta con políticas internas que fomenta la ayuda y evite la agresión a la dignidad del personal	X		X		X		
13	La institución pública cuenta con códigos de conducta que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores	X		X		X		
14	La institución pública cuenta con una declaración de valores que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores	X		X		X		
15	La institución pública integra a los trabajadores sin ninguna discriminación a sus programas de capacitación y desarrollo personal	X		X		X		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO DECENTE							
16	La institución pública cumple con normas y procedimientos legales previstos en el código laboral	X		X		X		
17	La institución pública realiza evaluación sobre desempeño de acuerdo a su responsabilidad en el cargo	X		X		X		
18	La institución pública ofrece a los trabajadores bonificaciones adicionales por el éxito en sus funciones a corto y mediano plazo	X		X		X		
19	La institución pública fue certificada por las normas que velan por la seguridad laboral	X		X		X		
20	La institución pública posee una política de no discriminación de personas minusválidas	X		X		X		
21	La institución pública capacita de manera permanente en salud y seguridad laboral a sus trabajadores	X		X		X		
22	La institución pública implementa programas de enseñanza complementaria entre sus trabajadores con metas y recursos definidos	X		X		X		
23	La institución pública promueve la formación de valores y principios éticos en sus trabajadores	X		X		X		
24	La institución pública implementa programas de formación laboral a personas con discapacidad para integrarlos como trabajadores	X		X		X		
25	La institución pública ofrece programas de seguridad social	X		X		X		
26	La institución pública involucra a familiares de los trabajadores en el proceso de jubilación	X		X		X		
27	La institución pública participa en programas de valoración de las personas minusválidas de la tercera edad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán **DNI:** 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

23 de setiembre del 2021

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

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

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

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



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Anexo. Certificados de validez experto 2 - variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se realiza un estudio de las necesidades de personal en la institución educativa	X		X		X		
2	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en la institución educativa	X		X		X		
3	El personal existente en la institución educativa es el necesario.	X		X		X		
4	Existe una política de promoción interna del personal en la institución educativa	X		X		X		
5	Se prevé con anticipación las necesidades de personal en la institución educativa	X		X		X		
6	El perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto que ocupa en la institución educativa	X		X		X		
7	La estructura de los puestos de trabajo se adecúa a las nuevas necesidades d en la institución educativa	X		X		X		
	Dimensión 2: Selección de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los procesos de selección de personal responden a las necesidades institucionales.	X		X		X		
9	El proceso de selección del personal tiene en cuenta el perfil requerido por cada puesto en la institución educativa	X		X		X		
10	En la selección del personal en la institución educativa participan representantes de todos los estamentos.	X		X		X		
11	Los criterios para la selección del personal en la institución educativa están claramente establecidos de acuerdo a la realidad institucional.	X		X		X		
12	Los procesos de selección de personal en la institución educativa son totalmente transparentes y ajustados a ley.	X		X		X		
	Dimensión 3: Evaluación de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La dirección realiza una evaluación permanente del personal en la institución educativa	X		X		X		
14	La evaluación del personal en la institución educativa es imparcial y objetiva.	X		X		X		

15	Se orienta a evaluar el desempeño del personal en el ejercicio de puesto en en la institución educativa	X		X		X		
16	Los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar al personal en la institución educativa son los más adecuados.	X		X		X		
17	La evaluación se orienta a identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores en la institución educativa	X		X		X		
18	La información obtenida se usa para ayudar a los trabajadores en la institución educativa a superar sus debilidades y explotar sus fortalezas.	X		X		X		
19	Los procesos de evaluación y monitoreo en la institución educativa cumplen la función de evaluación.	X		X		X		
20	Los criterios de evaluación utilizados son objetivos y responden a las características de las actividades que desarrolla el personal en la institución educativa	X		X		X		
21	Se realiza una evaluación de las capacidades del personal en la institución educativa	X		X		X		
22	Se evalúa las actitudes del trabajador en la institución educativa	X		X		X		
23	Se evalúa las metas y resultado de los trabajadores en la institución educativa	X		X		X		
24	Se evalúa el compromiso de los directivos con los trabajadores en la institución educativa	X		X		X		
	Dimensión 4: Formación y desarrollo de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Existe una política de formación y desarrollo del recurso humano en la institución educativa	X		X		X		
26	Se fomenta la capacitación permanente del personal en la institución educativa	X		X		X		
27	Se brinda facilidades al personal en la institución educativa, para su participación en eventos de capacitación.	X		X		X		
28	La institución educativa destina recursos para la capacitación del personal.	X		X		X		
29	Se organiza procesos de capacitación periódicamente en la institución educativa	X		X		X		
30	Cuando ingresa un personal nuevo a la institución educativa es informado y capacitado para el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
31	Se capacita al personal en la institución educativa, para responder a las nuevas necesidades de la institución.	X		X		X		

32	Se pone énfasis en la capacitación para el desarrollo del aspecto personal del trabajador en la institución educativa	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

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

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

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

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

23 de setiembre del 2021



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Anexo. Certificados de validez experto 2 - variable 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estaría satisfecho si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	X		X		X		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	X		X		X		
5	Me siento integrado plenamente en mi Institución.	X		X		X		
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
8	Me siento muy cómodo en esta institución, no podría dejarla.	X		X		X		
9	Me sentiría muy feliz si me quedara para siempre en esta institución	X		X		X		
10	Tengo muchas opciones de trabajo en mi Institución, que no la abandonaría	X		X		X		
11	Pongo todo de mí mismo en la Institución, que no la abandonaría por otra	X		X		X		
12	Mes siento seguro en el desempeño de mis funciones en la institución.	X		X		X		
	Dimensión 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siento satisfacción de permanecer a mi actual institución.	X		X		X		
14	Estos satisfecho de pertenecer a la institución que no la dejaría	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	X		X		X		

16	Esta Institución merece mi lealtad.	X		X		X	
17	Tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en mi institución	X		X		X	
18	Me siento reconocido por todos en la Institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

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

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

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

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

23 de setiembre del 2021



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Anexo. Certificados de validez experto 3 - variable 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIALOGO Y PARTICIPACIÓN								
1	La institución pública brinda información a las personas minusválidas sobre la actividad laboral	✓		✓		✓		
2	La institución pública posee relaciones con asociaciones de personas minusválidas	✓		✓		✓		
3	La institución pública dispone de información sobre derechos y como salarios, contribuciones, asociación, entre otros	✓		✓		✓		
4	La institución pública posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar preocupaciones sugerencias y críticas de los trabajadores para capacitarlos y/o actualizarlos	✓		✓		✓		
5	La institución pública posee programas de estimulación para sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	✓		✓		✓		
6	La institución pública acepta sugerencias de sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 1: RESPETO AL INDIVIDUO								
7	La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de las personas con discapacidad	✓		✓		✓		
8	La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de la apariencia física	✓		✓		✓		
9	La institución pública posee programas de contratación de personas con discapacidad y cumple con la legislación de cantidad de plazas para el ente público	✓		✓		✓		
10	La institución pública cuenta con la política de promoción de la equidad y no discriminación	✓		✓		✓		
11	La institución pública realiza campañas internas de concientización sobre la importancia de equidad y no discriminación	✓		✓		✓		
12	La institución pública cuenta con políticas internas que fomenta la ayuda y evite la agresión a la dignidad del personal	✓		✓		✓		
13	La institución pública cuenta con códigos de conducta que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores	✓		✓		✓		
14	La institución pública cuenta con una declaración de valores que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores	✓		✓		✓		
15	La institución pública integra a los trabajadores sin ninguna discriminación a sus programas de capacitación y desarrollo personal	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO DECENTE							
16	La institución pública cumple con normas y procedimientos legales previstos en el código laboral	✓		✓		✓		
17	La institución pública realiza evaluación sobre desempeño de acuerdo a su responsabilidad en el cargo	✓		✓		✓		
18	La institución pública ofrece a los trabajadores bonificaciones adicionales por el éxito en sus funciones a corto y mediano plazo	✓		✓		✓		
19	La institución pública fue certificada por las normas que velan por la seguridad laboral	✓		✓		✓		
20	La institución pública posee una política de no discriminación de personas minusválidas	✓		✓		✓		
21	La institución pública capacita de manera permanente en salud y seguridad laboral a sus trabajadores	✓		✓		✓		
22	La institución pública implementa programas de enseñanza complementaria entre sus trabajadores con metas y recursos definidos	✓		✓		✓		
23	La institución pública promueve la formación de valores y principios éticos en sus trabajadores	✓		✓		✓		
24	La institución pública implementa programas de formación laboral a personas con discapacidad para integrarlos como trabajadores	✓		✓		✓		
25	La institución pública ofrece programas de seguridad social	✓		✓		✓		
26	La institución pública involucra a familiares de los trabajadores en el proceso de jubilación	✓		✓		✓		
27	La institución pública participa en programas de valoración de las personas minusválidas de la tercera edad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [V] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: *LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA*..... DNI: 06705891

Especialidad del validador: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales.

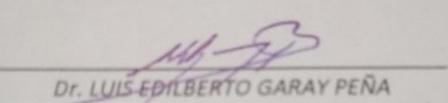
Lima, 22 de setiembre del 2021

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

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

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

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



Dr. *LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA*

Anexo. Certificados de validez experto 3 - variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos							
1	Se realiza un estudio de las necesidades de personal en la institución educativa	✓		✓		✓		
2	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en la institución educativa	✓		✓		✓		
3	El personal existente en la institución educativa es el necesario.	✓		✓		✓		
4	Existe una política de promoción interna del personal en la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Se prevé con anticipación las necesidades de personal en la institución educativa	✓		✓		✓		
6	El perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto que ocupa en la institución educativa	✓		✓		✓		
7	La estructura de los puestos de trabajo se adecúa a las nuevas necesidades d en la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Selección de los recursos humanos							
8	Los procesos de selección de personal responden a las necesidades institucionales.	✓		✓		✓		
9	El proceso de selección del personal tiene en cuenta el perfil requerido por cada puesto en la institución educativa	✓		✓		✓		
10	En la selección del personal en la institución educativa participan representantes de todos los estamentos.	✓		✓		✓		
11	Los criterios para la selección del personal en la institución educativa están claramente establecidos de acuerdo a la realidad institucional.	✓		✓		✓		
12	Los procesos de selección de personal en la institución educativa son totalmente transparentes y ajustados a ley.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Evaluación de los recursos humanos							
13	La dirección realiza una evaluación permanente del personal en la institución educativa	✓		✓		✓		
14	La evaluación del personal en la institución educativa es imparcial y objetiva.	✓		✓		✓		
15	Se orienta a evaluar el desempeño del personal en el ejercicio de puesto en la institución educativa	✓		✓		✓		
16	Los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar al personal en la institución educativa son los más adecuados.	✓		✓		✓		
17	La evaluación se orienta a identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores en la institución educativa	✓		✓		✓		

18	La información obtenida se usa para ayudar a los trabajadores en la institución educativa a superar sus debilidades y explotar sus fortalezas.	✓		✓		✓		
19	Los procesos de evaluación y monitoreo en la institución educativa cumplen la función de evaluación.	✓		✓		✓		
20	Los criterios de evaluación utilizados son objetivos y responden a las características de las actividades que desarrolla el personal en la institución educativa	✓		✓		✓		
21	Se realiza una evaluación de las capacidades del personal en la institución educativa	✓		✓		✓		
22	Se evalúa las actitudes del trabajador en la institución educativa	✓		✓		✓		
23	Se evalúa las metas y resultado de los trabajadores en la institución educativa	✓		✓		✓		
24	Se evalúa el compromiso de los directivos con los trabajadores en la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Formación y desarrollo de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Existe una política de formación y desarrollo del recurso humano en la institución educativa	✓		✓		✓		
26	Se fomenta la capacitación permanente del personal en la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Se brinda facilidades al personal en la institución educativa, para su participación en eventos de capacitación.	✓		✓		✓		
28	La institución educativa destina recursos para la capacitación del personal.	✓		✓		✓		
29	Se organiza procesos de capacitación periódicamente en la institución educativa	✓		✓		✓		
30	Cuando ingresa un personal nuevo a la institución educativa es informado y capacitado para el ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
31	Se capacita al personal en la institución educativa, para responder a las nuevas necesidades de la institución.	✓		✓		✓		
32	Se pone énfasis en la capacitación para el desarrollo del aspecto personal del trabajador en la institución educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: *LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA* DNI: 06705891

Especialidad del validador: Filosofía, Psicología v Ciencias Sociales

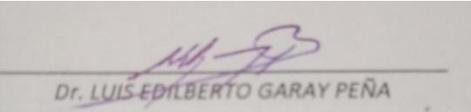
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima, 22 de setiembre del 2021

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



Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

Anexo. Certificados de validez experto 3 - variable 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo							
1	Estaría satisfecho si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	✓		✓		✓		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	✓		✓		✓		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	✓		✓		✓		
5	Me siento integrado plenamente en mi Institución.	✓		✓		✓		
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
8	Me siento muy cómodo en esta institución, no podría dejarla.	✓		✓		✓		
9	Me sentiría muy feliz si me quedara para siempre en esta institución	✓		✓		✓		
10	Tengo muchas opciones de trabajo en mi Institución, que no la abandonaría	✓		✓		✓		
11	Pongo todo de mí mismo en la Institución, que no la abandonaría por otra	✓		✓		✓		
12	Mes siento seguro en el desempeño de mis funciones en la institución.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siento satisfacción de permanecer a mi actual institución.	✓		✓		✓		
14	Estos satisfecho de pertenecer a la institución que no la dejaría	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	✓		✓		✓		
16	Esta Institución merece mi lealtad.	✓		✓		✓		

17	Tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en mi institución	✓		✓		✓		
18	Me siento reconocido por todos en la Institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Existe suficiencia

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

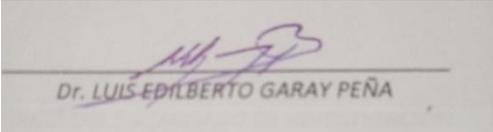
Apellidos y nombres del juez validador. *Dr: LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA* DNI: 06705891

Especialidad del validador: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales

Lima, 22 de setiembre del 2021

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

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



Anexo. Certificados de validez experto 4 - variable 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIALOGO Y PARTICIPACIÓN								
1	La institución pública brinda información a las personas minusválidas sobre la actividad laboral	X		X		X		
2	La institución pública posee relaciones con asociaciones de personas minusválidas	X		X		X		
3	La institución pública dispone de información sobre derechos y como salarios, contribuciones, asociación, entre otros	X		X		X		
4	La institución pública posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar preocupaciones sugerencias y críticas de los trabajadores para capacitarlos y/o actualizarlos	X		X		X		
5	La institución pública posee programas de estimulación para sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	X		X		X		
6	La institución pública acepta sugerencias de sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RESPETO AL INDIVIDUO								
7	La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de las personas con discapacidad	X		X		X		
8	La institución pública tiene política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de la apariencia física	X		X		X		
9	La institución pública posee programas de contratación de personas con discapacidad y cumple con la legislación de cantidad de plazas para el ente público	X		X		X		
10	La institución pública cuenta con la política de promoción de la equidad y no discriminación	X		X		X		
11	La institución pública realiza campañas internas de concientización sobre la importancia de equidad y no discriminación	X		X		X		
12	La institución pública cuenta con políticas internas que fomenta la ayuda y evite la agresión a la dignidad del personal	X		X		X		
13	La institución pública cuenta con códigos de conducta que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores	X		X		X		
14	La institución pública cuenta con una declaración de valores que contemplan cuestiones referentes a la discriminación de sus trabajadores	X		X		X		
15	La institución pública integra a los trabajadores sin ninguna discriminación a sus programas de capacitación y desarrollo personal	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: TRABAJO DECENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución pública cumple con normas y procedimientos legales previstos en el código laboral	X		X		X		
17	La institución pública realiza evaluación sobre desempeño de acuerdo a su responsabilidad en el cargo	X		X		X		
18	La institución pública ofrece a los trabajadores bonificaciones adicionales por el éxito en sus funciones a corto y mediano plazo	X		X		X		
19	La institución pública fue certificada por las normas que velan por la seguridad laboral	X		X		X		
20	La institución pública posee una política de no discriminación de personas minusválidas	X		X		X		
21	La institución pública capacita de manera permanente en salud y seguridad laboral a sus trabajadores	X		X		X		
22	La institución pública implementa programas de enseñanza complementaria entre sus trabajadores con metas y recursos definidos	X		X		X		
23	La institución pública promueve la formación de valores y principios éticos en sus trabajadores	X		X		X		
24	La institución pública implementa programas de formación laboral a personas con discapacidad para integrarlos como trabajadores	X		X		X		
25	La institución pública ofrece programas de seguridad social	X		X		X		
26	La institución pública involucra a familiares de los trabajadores en el proceso de jubilación	X		X		X		
27	La institución pública participa en programas de valoración de las personas minusválidas de la tercera edad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho. DNI:15434903

Especialidad del validador:... Docente especialista e investigación científica.....

.....de.....del 2021

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

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

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



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

Firma del Experto Informante.

Anexo. Certificados de validez experto 4 - variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se realiza un estudio de las necesidades de personal en la institución educativa	X		X		X		
2	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en la institución educativa	X		X		X		
3	El personal existente en la institución educativa es el necesario.	X		X		X		
4	Existe una política de promoción interna del personal en la institución educativa	X		X		X		
5	Se prevé con anticipación las necesidades de personal en la institución educativa	X		X		X		
6	El perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto que ocupa en la institución educativa	X		X		X		
7	La estructura de los puestos de trabajo se adecúa a las nuevas necesidades d en la institución educativa	X		X		X		
Dimensión 2: Selección de los recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los procesos de selección de personal responden a las necesidades institucionales.	X		X		X		
9	El proceso de selección del personal tiene en cuenta el perfil requerido por cada puesto en la institución educativa	X		X		X		
10	En la selección del personal en la institución educativa participan representantes de todos los estamentos.	X		X		X		
11	Los criterios para la selección del personal en la institución educativa están claramente establecidos de acuerdo a la realidad institucional.	X		X		X		
12	Los procesos de selección de personal en la institución educativa son totalmente transparentes y ajustados a ley.	X		X		X		
Dimensión 3: Evaluación de los recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La dirección realiza una evaluación permanente del personal en la institución educativa	X		X		X		
14	La evaluación del personal en la institución educativa es imparcial y objetiva.	X		X		X		
15	Se orienta a evaluar el desempeño del personal en el ejercicio de puesto en en la institución educativa	X		X		X		
16	Los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar al personal en la institución educativa son los más adecuados.	X		X		X		
17	La evaluación se orienta a identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores en la institución educativa	X		X		X		

18	La información obtenida se usa para ayudar a los trabajadores en la institución educativa a superar sus debilidades y explotar sus fortalezas.	X		X		X		
19	Los procesos de evaluación y monitoreo en la institución educativa cumplen la función de evaluación.	X		X		X		
20	Los criterios de evaluación utilizados son objetivos y responden a las características de las actividades que desarrolla el personal en la institución educativa	X		X		X		
21	Se realiza una evaluación de las capacidades del personal en la institución educativa	X		X		X		
22	Se evalúa las actitudes del trabajador en la institución educativa	X		X		X		
23	Se evalúa las metas y resultado de los trabajadores en la institución educativa	X		X		X		
24	Se evalúa el compromiso de los directivos con los trabajadores en la institución educativa	X		X		X		
	Dimensión 4: Formación y desarrollo de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Existe una política de formación y desarrollo del recurso humano en la institución educativa	X		X		X		
26	Se fomenta la capacitación permanente del personal en la institución educativa	X		X		X		
27	Se brinda facilidades al personal en la institución educativa, para su participación en eventos de capacitación.	X		X		X		
28	La institución educativa destina recursos para la capacitación del personal.	X		X		X		
29	Se organiza procesos de capacitación periódicamente en la institución educativa	X		X		X		
30	Cuando ingresa un personal nuevo a la institución educativa es informado y capacitado para el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
31	Se capacita al personal en la institución educativa, para responder a las nuevas necesidades de la institución.	X		X		X		
32	Se pone énfasis en la capacitación para el desarrollo del aspecto personal del trabajador en la institución educativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho. DNI:15434903

Especialidad del validador:... Docente especialista e investigación científica

.....de.....del 2021



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

Anexo. Certificados de validez experto 4 - variable 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo							
1	Estaría satisfecho si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	X		X		X		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	X		X		X		
5	Me siento integrado plenamente en mi Institución.	X		X		X		
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
8	Me siento muy cómodo en esta institución, no podría dejarla.	X		X		X		
9	Me sentiría muy feliz si me quedara para siempre en esta institución	X		X		X		
10	Tengo muchas opciones de trabajo en mi Institución, que no la abandonaría	X		X		X		
11	Pongo todo de mí mismo en la Institución, que no la abandonaría por otra	X		X		X		
12	Mes siento seguro en el desempeño de mis funciones en la institución.	X		X		X		
	Dimensión 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siento satisfacción de permanecer a mi actual institución.	X		X		X		
14	Estos satisfecho de pertenecer a la institución que no la dejaría	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	X		X		X		
16	Esta Institución merece mi lealtad.	X		X		X		
17	Tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en mi institución	X		X		X		
18	Me siento reconocido por todos en la Institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho. DNI:15434903

Especialidad del validador:... Docente especialista e investigación científica

.....de.....del 2021

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



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

Firma del Experto Informante.