



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Política pública de capacitación para el compromiso
organizacional docente en la institución educativa Daniel
Alcides Carrión García Olmos Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTORA:

Llontop Rumiche, Carmen Rosa (ORCID: 0000-0001-6814-1908)

ASESORA:

Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Rocio (ORCID: 0000-0003-0575-3717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

A mis hijas Katherine Yulliana y Karina Lizet quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi esposo Hermes Carlos, hermanas Jovita, Elena y Mercedes por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mi esposo por ser el apoyo incondicional en mi vida, con su amor y respaldo, me ayuda alcanzar mis objetivos. De igual forma, agradezco a mi profesora Patricia, asesora de Tesis que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de figuras

Figura 1. Resultados de la dimensión compromiso afectivo	21
Figura 2. Resultados de la dimensión compromiso continuo	22
Figura 3. Resultados de la dimensión compromiso normativo	23
Figura 4. Resultado comparativo de las dimensiones del compromiso organizacional	24
Figura 5. Esquema de la propuesta	35

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo proponer una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional, para este logro, se desarrolló la investigación bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y propositivo, donde se aplicó un cuestionario basado en la teoría del compromiso organizacional tomando a 10 maestros, 7 en el nivel secundario y 3 en el nivel primario. Los resultados mostraron que los indicadores más altos se dan en la dimensión afectiva; seguido por el compromiso continuo y el resultado más bajo en el compromiso normativo. Con los datos hallados, se procedió a diseñar y validar una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional mediante una serie de acciones tomando tres pilares, el fortalecimiento afectivo, en la promoción del desarrollo de las personas y el cumplimiento de las normas y acuerdos institucionales. Se concluye que el compromiso organizacional está en un nivel aceptable, siendo la afectiva y normativa las más altas, y el compromiso continuo la más baja; en base a estos hallazgos, se ha propuesto una política pública de capacitación docente para la mejora del problema identificado.

Palabras clave: compromiso organizacional, institución educativa, política pública

ABSTRACT

The objective of the study was to propose a public training policy to improve organizational commitment, for this achievement, the research was developed under a quantitative approach, descriptive and propositional level, where a questionnaire based on the theory of organizational commitment was applied to 10 teachers, 7 at the secondary level and 3 at the primary level. The results showed that the highest indicators were in the affective dimension, followed by continuous commitment and the lowest result in normative commitment. With the data found, we proceeded to design and validate a public training policy to improve organizational commitment through a series of actions based on three pillars: affective strengthening, promotion of people's development and compliance with institutional rules and agreements. It is concluded that the organizational commitment is at an acceptable level, being the affective and normative the highest, and the continuous commitment the lowest; based on these findings, a public policy of teacher training has been proposed for the improvement of the identified problem.

Keywords: organizational commitment, educational institution, public policy.

I. INTRODUCCIÓN

Es de imperiosa necesidad fomentar en las instituciones públicas o privadas un clima laboral y personal armonioso, en donde los trabajadores de la misma puedan laborar de una forma pacífica y tranquila. Si hablamos de las entidades educativas, podemos decir que son espacios en donde se realizan diversas interacciones entre los elementos de la misma. En la actualidad existen diversos estudios de profesionales que han venido analizando cómo mejorar el proceso de aprendizaje y el proceso de enseñanza. Del mismo modo el tema de “mejor administración de los recursos humanos” está tomando más importancia, ya que, al mejorar la actividad de los trabajadores, la efectividad y eficacia de la entidad se verá mejorada (Barraza & Acosta, 2018). Desde el ámbito internacional, la comunicación dentro de la organización es uno de los elementos más importantes dentro de una institución, puesto que de ella va a desprender temas muy importantes como lo es el compromiso de la organización u organizacional (Macavilca, 2018). La importancia que tiene para las organizaciones el que las personas interactúen mejora la percepción de dónde se desenvuelven con el fin de satisfacer sus necesidades básicas, entre ellas el trabajo, con valores compartidos, oportunidades de aprendizaje y mejora del talento humano (Del Valle, Meriño, & Martínez, 2018).

Trabajos realizados por consultores como lo son la Universidad Deloitte, arrojan datos como el que las instituciones latinoamericanas presentan compromisos laborales muy bajos en sus empleados, algunas empresas tienen un 12% de trabajadores comprometidos con los objetivos de las entidades. Por otro lado, indica que un 21% de las instituciones solamente cuentan con programas incrementar el compromiso de los trabajadores y de por sí ya son poco efectivos; también nos dicen que un 6% califica con alta medición respecto al nivel de compromiso y también nos dicen que solo un 11% de empelados creen que sus instituciones si hacen esfuerzos para mejorar el compromiso de sus trabajadores con la labor desempeñada y con la misma institución. (2015, p. 8 - 11). En el ámbito nacional, el compromiso de los profesores manifiesta tener pocas ganas de laborar comprometidamente con su centro de trabajo, lo que a futuro va a demostrar un bajo índice de compromiso normativo (Rivera, 2010). Así mismo, hoy, el compromiso del trabajador hacia la institución donde labora, se ha convertido en uno de los fenómenos más investigados

dentro del campo de la administración y la gestión de los recursos humanos, sin embargo, en las instituciones educativas, son pocas las políticas que revaloran, motivan y estimulan la mejora profesional de los docentes, lo que ha generado poco compromiso con lo que realizan (Estrada & Mamani, 2020). El gran reto en la dirección y gestión del talento humano radica en que la persona pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales y se integre con la filosofía de la empresa para obtener ventajas sostenibles y duraderas dentro del tiempo; por ello, es importante que la gerencia promueva un compromiso compartido con su equipo de trabajo y consolide las bases de la contribución de su personal, con un aporte de ganar – ganar (Neyra, Aliaga, Santos & Álvarez, 2020).

El centro poblado El pueblito, pertenece a una zona rural en el distrito de Olmos en la provincia de Lambayeque, aquí encontramos la institución educativa N°10176 “Daniel Alcides Carrión” que tiene más de 60 años de vida institucional, y que fue creada en el año 1957 como una escuela unidocente sólo con primaria y posteriormente tras incrementarse la población estudiantil ha llegado a ser multigrado y principalmente por motivos de distancia, las autoridades y los padres de familia solicitaron la ampliación al nivel secundario, lográndose en 1986. El mayor porcentaje de población estudiantil proviene de zonas más alejadas y con mayores índices de pobreza. La institución educativa con una población de 135 estudiantes entre hombres y mujeres, 45 de ellos son de primaria, distribuidos en 5 secciones, una por grado de primero a quinto.

Los problemas que afligen a la población de estudiantes son en general el de la distancia, económicos, cultural de las familias existiendo familias disfuncionales. Por otro lado, la convivencia entre los actores educativos, también presenta fuertes problemas de clima organizacional percibido sobre todo por los docentes que lo manifiestan silenciosamente (Alvarado, 2018). Mucho de los docentes se encuentran en constante capacitación en sus áreas y algunos por situaciones personales y profesionales, todavía se encuentran reacios a los cambios y las actualizaciones, sin embargo, dada la perseverancia y el monitoreo que se viene aplicando, su actitud está mejorando y cada vez están más comprometidos con su labor pedagógica, tal es así que en año 2016, la IE ganó el premio de bono escuela en el nivel secundario.

A pesar de todos los esfuerzos desarrollados, en la institución en estudio se ha observado que los docentes no asumen sus tareas respectivas, aducen que no es lo que les corresponde, llegan tarde a las reuniones con sus pares y también manifiestan que no están dentro de su tiempo conversar con padres de familia. Los directivos de la institución, afirman que los docentes demoran para la entrega de sus notas retrasando la presentación de los puntajes finales, también afirman que no asisten a las reuniones de capacitación ni todos participan en las actividades que la institución tiene programada. Tomando en consideración la realidad problemática se plantea el problema de investigación de la siguiente manera ¿Cómo una política pública de capacitación contribuye el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque?

El objetivo general del estudio fue proponer una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque. Los objetivos específicos se enfocaron en identificar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque; analizar las dimensiones del compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque; y, diseñar y validar una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque.

El estudio se justificó, desde el enfoque de conveniencia porque permitió analizar el compromiso organizacional de los trabajadores; la relevancia social, es importante porque permitió marcar la trascendencia; es decir, dejar una enseñanza para solucionar estos problemas que son muy comunes en las instituciones educativas. Los resultados beneficiaron a toda la comunidad educativa, del modo que hicieron que los actores educativos llámense docentes, alumnos, entre otros se beneficien con la capacitación recibida. Por otro lado, la implicancia práctica en el estudio tuvo alcances, porque analizó la problemática diagnosticada para plantear la propuesta, la cual ayudó a plantear propuestas de mejora; además, que el valor teórico llenó el vacío del conocimiento sobre aspectos organizacionales. La utilidad metodológica, la investigación planteó una propuesta sobre políticas públicas orientadas a la capacitación de los actores educativos con la finalidad de mejorar la organización.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto mundial, se encontró un análisis sobre la relación entre Estrategias de compensación y el compromiso dentro de la organización de docentes mexicanos en sus centros educativos. El estudio descriptivo aplicado a 209 docentes utilizó un instrumento que fueron propuestos por Meyer y Allen en 1997. Los datos que obtuvo el profesional como resultados arrojaron que si se le aumenta el salario a un trabajador su nivel de compromiso se verá incrementado definitivamente; los docentes que se sienten bien pagados van a trabajar con más y mejor compromiso para su institución (Ríos et al., 2017).

Por otro lado, la educación tiene un rol central en la formación del capital humano, en México se analizaron las prácticas de la gestión del personal sobre satisfacción y compromiso relacionado a la capacitación docente, esto como parte del desarrollo de la competencia del capital humano y cómo afecta al desempeño de las instituciones educativas. Basado en un modelo de ecuaciones estructurales, se evaluaron las hipótesis, dando como resultado que el desempeño educativo depende mucho del compromiso de quien lo imparte (Pedraza, 2020).

Así mismo, un estudio examinó el nexo entre el compromiso de la organización con la percepción del apoyo organizacional en una institución que tomó 265 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario basado en la metodología de Modwqy, Steers y Porter. Los hallazgos mostraron que los profesores muestran un nivel alto y moderado en un 49,8% y que el 51,3% tiene un rango medio de la continuidad. Esto trajo como conclusión que el compromiso es predominante y que hay un nexo entre ambas variables (Ojeda, et al., 2017).

Pero, existen circunstancias que justifican el desarrollo de una filosofía sobre el compromiso organizacional, pues la función de la organización y el trabajador se basan en un liderazgo de ambas partes ejecutadas en la dirección de la institución, y que, de acuerdo a las posturas de Meyer y Allen, se requieren de dimensiones más amplias dependiendo de cada organización; es por ello, que los aspectos empíricos destacan la forma de analizar los comportamientos de las personas y su rol de

compromiso que podría generarse a través de analizarlos (Ávila & Pascual, 2020). Diversos estudios sugieren que el desarrollo de un elevado compromiso organizacional en el personal es una de las formas para lograr la productividad y aumentar el bienestar laboral; sin embargo, las relaciones en algunos casos no funcionan, esto debido a la cultura que se ejecuta dentro de ella y la forma de la socialización que se practica (Calderón, 2016).

A nivel nacional, se analizaron estudios correlacionales y transversal sobre el compromiso organizacional versus el desempeño docente en escuelas de Madre de Dios en una población de 106 docentes. Los resultados dieron a conocer que hay un vínculo muy fuerte directo y muy significativo entre la variable desempeño del profesor y a la variable compromiso organizacional (Estrada & Mamani, 2020).

Otro estudio sobre estrategias gerenciales frente a la variable de estudio en los pedagogos de una IE de Villa El Salvador, aplicándose a 69 docentes una escala de Likert, concluyéndose que las estrategias gerenciales, se vinculan bastante con el compromiso organizacional en profesores de la institución educativa antes mencionada en donde se llevó a cabo el estudio realizado (Cuadros, 2019).

Pues la comunicación es importante para el logro de una gestión competente, sistémica y asertiva, elementos importantes para para transmitir la igualdad y la horizontalidad para una mejor motivación y compromiso por parte de los colaboradores, estas sensaciones minimizan información informal y poco trascendente, que sitúan al compromiso y dejan de lado lo más importante (Charry, 2019). Además, un estudio correlacional que analizó cuál es el nivel del Compromiso organizacional y la variable del desempeño del docente en centros educativos del distrito de Huarochirí. Este trabajo se llevó a cabo gracias a la colaboración de 121 profesores quienes fueron evaluados con un cuestionario y los resultados dieron a conocer que hay un vínculo importante entre ambas variables en las instituciones de esa localidad (Macavilca, 2018).

En Puno, se encontró que se analizó la relación que existe en liderazgo de los dirigentes de una institución educativa y compromiso organizacional de los propios

docentes, trabajo que fue desarrollado con la ayuda de 130 profesores de la UGEL 01 – Red de educación N° 22. Los datos que arroja ese estudio fue que hay una relación mediana del compromiso organizacional con el liderazgo de los profesores de esa entidad educativa (Salvador y Sánchez, 2018).

Otro estudio publicó sobre la evaluación de la relación que se puede observar de la comunicación con el CO en maestros de entidades educadoras del sector público de la localidad de San Martín de Porres en Lima, en 102 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario denominado Comunicación organizacional de Portugal del año 2005 y del mismo modo se aplicó una escala de Allen-Meyer que fue mejorada con adaptación de los autores Arciniega y Gonzales (2006). La evaluación arroja datos como: el vínculo que hay sobre la variable comunicación organizacional y la variable CO es considerable; por otro lado, se visualizó que la dimensión estudiada de comunicación descendente y compromiso efectivo afectivo si está presente, pero con una relación muy por debajo de lo esperado (Céspedes, 2017).

Por otro parte, un estudio correlacional midió el vínculo que hay entre el compromiso que presentan los profesores de la institución de educación CETPRO con la Gestión educativa. El autor utilizó escala Likert en una población de 122 profesores de los CETPRO. Posteriormente de hacer un análisis y descripción detallada de resultados, las conclusiones fueron las siguientes: La gestión educativa se vincula altamente con el compromiso organizacional en los maestros de los CETPRO de la UGEL 07 (Saldivar, 2017).

Dentro del análisis teórico, se ha encontrado que los enfoques sobre el compromiso organizacional toma la teoría de la identidad social de es un enfoque que sostiene que todas las personas buscan aumentar su autoestima al sentirse conectados a una organización en específico y que niega los enfoques conductuales que pretenden colocarse como aspectos principales del compromiso. Por tanto, esta teoría sostiene que la identidad es un auto concepto positivo que es creado mediante asociaciones positivas para un grupo que está conectado en la propia persona (Saldivar, 2017).

También la teoría de Alexander llamada Teoría del intercambio social, que nos dice que un intercambio significa ser recíproco realizando una transacción a cambio de un estímulo que la persona considera positivo (dar y recibir). Esta teoría nos dice que aquella actividad que se considera social va a tratar de obtener relaciones buenas de sí mismo, por eso decimos que la relación individual trata de castigos y premios, cada persona individualmente responderá diferente a estos estímulos y en su mayoría es retribuir cualquier acción que la persona considera haya recibido de una buena forma o con el fin de beneficiarlo, por eso el autor dice que mientras más se retribuya la labor realizada, el individuo realizará sus acciones con más esmero, compromiso y dedicación” (Saldivar, 2017).

Por otro lado, la globalización y los nuevos escenarios económicos han expuesto a las instituciones educativas a diferentes cambios y desafíos a nivel institucional. En ese contexto, el docente se ha convertido en el eje central de la educación y el desarrollo del capital intelectual porque es quien se sostiene sobre la base de enseñar no solo los conocimientos, sino también la cultura, los valores y la cosmovisión de cualquier país. Dependen del desarrollo de nuevos enfoques y habilidades de decisión en los estudiantes para integrarse a la sociedad (Salvador & Sánchez, 2018). Así mismo, las instituciones educativas requieren de un compromiso mucho mayor por la misma naturaleza de las actividades que tienen con estudiantes y necesitan personal comprometido en todo sentido (Santofimio & Segura, 2018).

Por ello, la labor docente tiene un fuerte impacto en el cumplimiento de metas y logro de los objetivos, por lo que su compromiso organizacional con la institución es trascendental para que la universidad pueda cumplir su papel como formador de nuevas generaciones y alcanzar el nivel de eficiencia que requiere la sociedad (Betanzos y Paz, 2019). Entonces, el valor afectivo es trascendente dentro de la organización para el logro de todas las metas trazadas y que consideran al logro como el principal elemento diferenciador (Vásquez, Casal, & Pérez, 2016).

Ante este panorama conocer el compromiso organizacional del profesor con la institución educativa es relevante, debido a que en las organizaciones el compromiso

organizacional es la liga que une al empleado mediante actitudes y conductas positivas, disminuyendo la probabilidad de abandono, en docentes no se ha establecido si es equiparable al compromiso de los empleados con su organización, o si tiene diferentes matices y conceptualización (Betanzos y Paz, 2019). Y esta realidad se da en todas las organizaciones educativas, que pretenden tomar el compromiso como un elemento diferenciador y competitivo, tratando de comprender y englobar las necesidades de todo el personal que busca un espacio de desarrollo dentro de ella (Araya, et al.,2018).

Son dos los enfoques teóricos del compromiso organizacional al que haremos referencia en esta investigación. Por un lado, se tiene al enfoque unidimensional, que, revisando la literatura sobre compromiso organizacional, encontramos que, el enfoque unidimensional, tuvo sus primeras muestras de utilidad en los años 80, teniendo ideas y aportes como el de Mowday que ayudaron a que esos enfoques se consoliden y desarrollen (Budovich & Nadtochiy, 2019). Al comienzo se tomaba como una idea íntegra y única, en donde solo se podía ser expresada de forma total y mediante niveles. Debido a eso se pudo observar que los distintos aportes que varios estudiosos dieron a esa teoría eran dirigidos en 03 temas con similitudes, por ello paso de ser un enfoque de una sola dimensión a uno con diversas (Estrada & Mamani, 2020).

En este contexto, la importancia de la educación y el empleo para las personas es considerado como parte del desarrollo de cualquier organización, y es que el compromiso se basa en acciones que mediante la empleabilidad se logran consolidar, y la formación y capacitación aportan mucho para su desempeño, impulsando una cultura emprendedora a través de planes y programas de estudios superiores para los sectores prioritarios (Valdivieso, 2018). Además, la gestión de recursos humanos se relaciona con los sistemas de trabajo, el rendimiento y la percepción que tienen los trabajadores del soporte que les brinda la empresa, esto implica una satisfacción laboral mucho mayor y tiene una significancia con la poca intención de renunciar del personal (Cabrera, et al., 2018).

El compromiso organizacional, junto con el liderazgo y la motivación, es uno de

los conceptos más difíciles de definir consistentemente, a través de diferentes autores y enfoques, lo cual es del agrado de estudiantes, autores e investigadores. Quizás la definición más popular considera que el compromiso organizacional es la fuerza relativa de la identificación y participación de un individuo en una organización determinada. Si se usa una frase familiar, pero fácil de entender, el compromiso organizacional es como llevar una camiseta de organización. En la actualidad, se pueden identificar dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional, es decir, centrándose en el concepto multicompromiso y el concepto multidimensional (Barraza y Acosta, 2008).

En cierto aspecto, el compromiso organizacional ha sido visto como un modo global en el que el único conocimiento que se percibe es que el empleado tiene un grado de compromiso a la hora de realizar sus actividades dentro de la empresa, estos fueron postulados por dos enfoques, el primero basado en la actitud de la persona y su comportamiento ante estas actividades (Cantón & Téllez, 2016). Por eso, el compromiso es considerado como la actitud que toma el proceso como una relación de la organización donde el comportamiento es tomado como un compromiso, y que las personas se identifican dentro de las labores que realizan (Estrada y Mamani, 2020).

Se considera al compromiso organizacional como un modelo o herramienta donde se define un modelo que se relaciona con el personal y la organización, y que presenta consecuencias con respecto a la decisión de continuar dentro de ella o dejarla (Hernández, et al. 2021). Entonces, se conceptualiza en la forma de la identificación que tiene la persona con su organización y el involucramiento que tiene con los objetivos y metas; es una relación psicológica entre un ente y otro, pero en la que se trabaja para su consolidación (Cortina, 2017).

El compromiso de actitud podrá ser percibido y del mismo modo demostrado según los actos cotidianos que realice un individuo, como pueden ser su productividad, la rotación y también su absentismo. También el compromiso del comportamiento se percibe o mostrado con la idea de mostrar siempre de una forma analítica (Romero, 2018). Entonces, existe una fuerza relativa dentro de la

identificación de un individuo con su involucramiento con la organización, y se caracteriza por la creencia y la aceptación de las metas organizacionales, así como los valores y la disposición para ejercer un esfuerzo individual hacia el logro de metas (Fonseca, et al., 2019).

Por otro lado, las primeras concepciones de Kelman, cuando hizo su trabajo respecto a la actitud, hace mención de una taxonomía de tipo actitudinal, y mencionaba también que las personas toman en consideración actitudes de tres maneras en una institución (Cernas, Mercado, & Davis, 2018). El cumplimiento por intercambio, la afiliación e identificación y por último la internalización o la congruencia de valores merece un análisis mucho más complejo, donde se permita el intercambio de conocimientos de todos los participantes en la empresa y que sea de provecho para el aprendizaje común (Céspedes, 2017).

La revisión de la literatura muestra que hasta la fecha se han aceptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término en estudio: compromiso organizacional. La primera es una visión de intercambio que muestra que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y sus empleados (Conde & Martín, 2016). De acuerdo con este concepto, el individuo considera los beneficios laborales que recibe, como pensiones y seguros de salud, como una motivación para permanecer en la organización, pero de acuerdo a las necesidades de cada persona y la complejidad del entorno (Barraza y Acosta, 2008).

Existe también una postura de compensación a los colaboradores que es de suma importancia para el compromiso, estos argumentos permiten hacer más competitivo al grupo y hace que enfrenten crisis mediante estrategias radicales con el fin de reducir problemas y costos en la implementación de acciones restrictivas sobre ella (Ríos, et al., 2017). Las organizaciones, por lo tanto, necesitan formar equipos altamente comprometidos con sus objetivos estratégicos, solo en un ambiente donde el nexo empresa, que es el trabajador, sea equilibrada y donde se puedan mantener altas cuotas de compromiso organizacional; es decir, cumpliendo con las promesas realizadas por parte de la organización (Herrera & Román, 2019).

El concepto de compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Estos tres componentes dan lugar a las tres perspectivas del compromiso organizacional: el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo (Fernández, 2017). En un principio, compromiso con la organización, desde la teoría del intercambio social, hasta el vínculo que un individuo establece con su organización, debido a pequeñas inversiones (sub panel) realizadas a lo largo del tiempo (Barraza, 2008).

Según esto, la persona continúa en la organización porque cambiar sus circunstancias significa sacrificar las inversiones realizadas. Este aspecto se denomina dimensión calculada o dimensión de continuidad. Por otro lado, desde la teoría del vínculo afectivo, la participación se define como una actitud que expresa la relación afectiva entre los individuos y sus organizaciones, de manera que cuando están muy apegados, se identifican y se comprometen con valores y metas de la organización. Por ello, manifestaron su deseo de continuar (Barraza, 2008). Algunos modelos sugieren centrarse en la coordinación y la coherencia de los recursos humanos, así como de los sistemas organizacionales, esto con la intención de mejorar la relación global y unirse a la estrategia empresarial (Silva, 2018).

Para Meyer y Allen, el CO es el curso psíquico que define la correlación del trabajador con la empresa donde labora, y que posee implicancias para permanecer (García, Pérez, & Miranda, 2018). Señalaron, además, que los empleados comprometidos se quedan en la organización, asisten a trabajar regularmente, protegiendo beneficios e involucrándose con las metas. Organizacionalmente, pone fuerza en el trabajo siendo un referente y una gran ventaja dentro de la organización (Meyer & Allen, 1997).

El compromiso organizacional es un tema trascendente en el campo laboral, diferentes posiciones e ideas han surgido, se han desarrollado y logrado fortalecer, con el fin de definir claramente qué es el compromiso organizacional. Kanter llama

compromiso organizacional a un compromiso afectivo que define como un individuo hace sinergia con su grupo y/o la organización a la que pertenece (Gogan et al., 2016). El compromiso es visto como un apego emocional y partidista a las metas y valores de una organización, vinculado a las declaraciones u objetivos de la organización para el crecimiento de ambas partes, organizaciones e individuos (Estrada y Mamani, 2020).

Los antecedentes del compromiso organizacional refieren al compromiso afectivo como las características personales, estructura, relación con el trabajo y experiencia laboral. Hay características personales, centrándose en dos variables: demográficas (género, edad, antigüedad) y predisposiciones (personalidad, valores). En general, las relaciones entre las variables demográficas y el compromiso afectivo no son fuertes ni consistentes (Meyer y Allen, 1997). Para eso, el conocimiento del personal es clave, es fundamental que se conozca a cada uno de los integrantes, sino será imposible mantener la relación con ellos (Thiranagama, 2016).

Es así que se requiere de una gestión administrativa que equivale al proceso o desarrollo de los responsables cuya finalidad es direccionar el desempeño de los trabajadores, en lo que se traduce que se requiere una excelente gestión que marque la pauta para el desarrollo del trabajador hacia la consolidación de las metas trazadas (Anchelia, et al., 2021). Se valora el esfuerzo del trabajador y se considera su consolidación dentro de la organización cuando los sentimientos son mutuos entre ambos, para ello el proceso de asimilación es clave (Ramalho et al., 2018).

Así mismo, la estructura organizativa, que se relacionan entre el compromiso y las tipologías de estructura donde no obstante a ello, se ha generado una visión que hay pruebas de que el compromiso afectivo tiene vínculo directo con el orden de los procesos (Hernández & Ramos, 2018). La influencia de las características estructurales de la participación no es directa, sino que está modulada por la experiencia laboral, como las relaciones empleado/supervisor, la claridad del rol y los sentimientos de autoestima, asociados con estas características estructurales (Meyer & Allen, 1997).

Sobre la experiencia laboral, el compromiso desarrolla como resultado de las experiencias que satisfacen las necesidades de los colaboradores donde son compatibles con sus valores, y que, de acuerdo a esto, se podrían dividir en etapas para sentirse cómodos dentro de la estructura y que la parte física y psicológica son los atributos que competen el papel de los empleados (Meyer & Allen, 1997). Por lo tanto, cada experiencia obtenida por el colaborador, se convierte en valiosa para la organización, porque enseña y aprende de las acciones (Hussinki et al., 2017).

Además, el compromiso de continuidad se va a desarrollar a razón de que un sujeto va a ir apostando lateralmente que se podrán perder si es que la acción se interrumpe. Estas apuestas laterales tomarán distintas formas y podrían ser obras no laborales (Montero, 2018). Esto implica, que las personas consideran seguir dentro de la organización según como se sientan emocionalmente, socialmente y laboralmente a consecuencia del trato que perciban o los retos que encuentren dentro de ella (Shoss, 20178). También se toma la experiencia como un factor determinante para la continuidad de las relaciones laborales y las competencias de los colaboradores (Zopiatis et al., 2016).

Reconocer este tipo de inversiones por intermedio de la organización llevará a un desbalance del vínculo organización-empelados y esto hará que los trabajadores sientan obligación de tener correspondencia sentimental a la institución hasta que sientan ellos mismos que su deuda fue saldada. Así también, en el modelo de los tres componentes, según refiere Meyer y Allen Citado en Céspedes (2017) el compromiso es un afecto o un sentimiento del trabajador hacia su centro de labores, así como la identificación del pro y contra los asociados dejan la organización y se comprometen éticamente a permanecer en la organización.

El Componente afectivo, es el apego que sienten los individuos con respecto a su equipo de trabajo, hablamos de afectividad y apego emocional. Este es un proceso mediante el cual los objetivos de los individuos de una institución y de la misma entidad van acoplándose y se asemejan mucho. Está directamente vinculado con el nivel de orientación que una persona tiene respecto a su institución de la que es parte. Es también un vínculo sentimental o afectivo, la persona va a sentir la

necesidad de participar más en las labores y actividades de la empresa que forma parte (Meyer y Allen, 1997). Pero la afectividad no debe confundirse con paternalismo organizacional, es más bien un elemento sentimental que emana de la propia persona a la organización (Chiang et al., 2016).

Hay más análisis sobre este mismo tema, en donde los expertos que investigan sobre la materia dan a conocer que las partes que son relevantes de forma negativa en el sujeto: las políticas de la institución, rasgos personales como la edad, el sexo y tiempo de servicio, y las percepciones que pueda tener un empleado sobre el ambiente de trabajo (Meyer y Allen, 1997). Pero que también, hay que saber diferenciar el tipo de compromiso organizacional que, en muchos casos, depende mucho del tipo de organización, si es privada o estatal (Huaynate, 2019).

Los indicadores que definen este componente son: identidad con la organización: un trabajador toma conciencia y se compromete con los planes a futuro de la entidad y ayudará a solucionar problemas dando ideas para que progrese todo el conjunto; involucramiento con la institución, entidad u organización: se da cuando un sujeto toma la decisión de querer formar parte del conjunto global de una organización, participará de forma adecuada y elevada en las acciones laborales (Linda & Fitria, 2019). Además, el componente de continuidad, en una determinada situación donde los trabajadores analizan su permanencia o no en una institución analizando factores como salario, clima laboral entre otros aspectos (Meyer & Allen, 1997).

Por su lado, el componente normativo está compuesto por la internalización absoluta de los compromisos en ocupación de las estipulaciones de la organización que se establecen con la finalidad de que haya una pertenencia al objeto de la organización; esto con la finalidad de que las conductas sean socialmente aceptables y cumple con las expectativas formales e idealistas del propósito del compromiso bajo el sentimiento de responsabilidad (Meyer y Allen, 1997). Aunque pueda sonar fuera de sintonía, la organización se rige por medio de normas y leyes internas, que dan un orden a ella, pero que la normatividad es una característica propia del compromiso (Neves, Graveto, Rodrigues, & Marôco, 2018).

Los indicadores van a determinar este tipo de componente son: Lealtad para con la organización, el sentido de pertenencia en la organización y por último la Importancia que significa tener compromiso organizacional. Los factores organizacionales que tienen relevancia en el nivel de compromiso; van a tener procesos de mejoras y cambios si es que están dispuestas a lograr sus metas que se proponen y los empleados no tienen necesariamente que tener afecto a su entidad, sino más bien ellos buscan satisfacer sus deseos y sueños personales al permanecer dentro de esas entidades laborales (Lupano & Castro, 2018).

No obstante, a eso, este postulado se va volviendo obsoleto, ya que las empresas van con el tiempo convirtiéndose en más pequeñas fuentes laborales, y por otro lado el trabajador tiene que ser más flexibles para poder laborar en distintas áreas o que se les asigne distintas tareas, estos trabajadores van a convertirse en elementos más importantes para la empresa ya que se van especializando poco a poco (Céspedes, 2017). Estos cambios son los nuevos paradigmas organizacionales a los que se enfrenta un colaborador, que se convierte en una persona más flexible y se adapta mejor a los cambios dentro y fuera de ella (Osorio, Ramos, & Walteros, 2016).

Por otro lado, las instituciones contratan a consultoras que auditarán a la empresa, y organizaciones tendrán más cuidado en los procesos para llegar a las metas y para finalizar el compromiso final es el de que los sujetos que pertenecen a una entidad poco a poco van tomando conciencia de que deben de ser parte de ella. (Chirinos, Pérez, & Pachón, 2017). Este es un proceso natural que se da entre la organización y el colaborador, y que se va fortaleciendo con el tiempo a medida que se desarrollan una serie de competencias en las personas que le permite asociarse de manera más fuerte (Bohrt & Díaz, 2018).

Un factor importante y determinante para el nivel de compromiso con la entidad es la edad; los datos arrojados en este estudio dicen que mientras más jóvenes los profesores, menor es el grado de compromiso con la institución. Referente a su estado civil de los participantes, se pudo llegar a la conclusión que el 50% de las

personas evaluadas estaban casadas, pero que solo el 24% de ellos tenían un compromiso medio con la entidad. Los autores indican que estar casado o soltero no determina el nivel de compromiso para con la organización de una persona, pero podemos llegar a la conclusión que los profesores con estado civil que son convivientes tienen un compromiso más elevado que los demás y que los que están divorciados son los menos comprometidos (López, 2015).

La mayoría de las políticas públicas deben partir desde el gobierno nacional y son puestos en marcha de forma que responda a las exigencias y requerimientos de la sociedad en general, aunque al inicio presente obstáculos o limitaciones, se deben de efectuar mediante un análisis sistémico; por tanto, no es una tarea fácil o sencilla, sino que resulta complejo el uso de metodologías que aseguren su implementación y resultados (Aguilar, et al., 2018). Por lo tanto, hay una influencia de tareas una sobre otra, y de persona a persona según como se avance con las actividades dentro de la empresa (Máñez, 2016).

Los resultados actuales de capacitación han provocado la necesidad de disponer políticas adecuadas y aptas para la realización de los objetivos que se proponga la organización pública, por tanto, la adecuación de esta constituye una tarea prioritaria en el contexto mundial y definida como un enfoque de políticas que se orientan al desarrollo para el estímulo del desempeño y se compatibiliza con las nuevas capacidades adquiridas a las funciones que se deben ejecutar (Ríos, 2016).

La política de capacitación de servidores públicos garantiza la innovación, modernización y el desarrollo de las organizaciones, en las cuales el personal se convierte en un transformador del cambio. Por tanto, abre las puertas para que los procesos se mejoren y las áreas se consoliden dentro de la administración pública acorde a la realidad política, lo cual depende del interés también que tenga la organización de formular políticas de capacitación que se adecúen a la realidad en el cual están insertadas. Se realizan esfuerzos para formular estas políticas y los planes de formación que permitan dar respuestas a las necesidades de funcionarios y de la sociedad; por lo tanto, la política de capacitación debe permitir mejorar y desarrollar el conocimiento para generar un valor agregado (Añez y López, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La naturaleza del estudio propone un enfoque cuantitativo porque describe y explica los fenómenos asociados dentro de las variables de estudio que son susceptibles a la cuantificación porque usa una metodología empírica metodológica que sirvió para las pruebas estadísticas y el análisis de datos (Ñaupas, et al., 2018).

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental porque tomó a los sujetos de investigación en su estado natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

Esquema:

M – O - P

Dónde:

M: Docentes

O: Compromiso organizacional

P: Política Pública de capacitación

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

Variable: Política pública de capacitación

Definición Conceptual

Conjunto de acciones orientadas a formar a los docentes sobre temas de la especialidad (Aguilar, et al., 2018).

Definición Operacional

Las políticas públicas fueron construidas en base a procesos, éstas serán validadas por juicio de profesionales expertos, no obstante, a ello el trabajo tendrá una escala valorativa para que pueda ser usado en posteriores trabajos que puedan llegar a realizarse.

Variable: Compromiso organizacional

Definición Conceptual

Para (Chiavenato, 2015), el compromiso organizacional es una parte interna de la entidad, forma parte del medio ambiente y de la psicología característica que hay en cada una de las organizaciones.

Definición operacional:

La variable utilizada fue el compromiso organizacional, en el cual se utilizó el instrumento de Alejandro Macavilca Tello

Escala: Likert

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo conformada por 10 maestros, que son 7 en el nivel secundario y 3 en el nivel primario.

Criterios de inclusión:

Maestros con contrato vigente

Pertenezcan al nivel primario o secundario

Estén laborando en la actualidad

Criterios de exclusión:

Maestros sin contrato actual

Maestros que tengan contrato, pero no estén laborando por algún motivo

Muestra

La muestra es poblacional o censal comprendida por el total de la población de maestros.

Unidad de Análisis

Los maestros del colegio en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada es la encuesta, que es aquella que se usa para medir aspectos cuantitativos; usa, además, como instrumento de medición el cuestionario para registrar datos sobre las variables del problema en estudio. También especifican que la puntuación en la escala de Likert se obtiene sumando las puntuaciones asociadas a cada frase. Por eso se llama escala aditiva (Hernández, et al., 2018)

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó permiso al director general de la Institución Educativa para luego realizar la aplicación del consentimiento informado a los docentes, previa explicación del objetivo de la investigación y después de obtener su aceptación se procedió a encuestarlos libre y voluntariamente.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la recolección de datos éstos fueron procesados mediante el uso del paquete estadístico de Excel 2019 y BM SPSS Statistics 26.0, previa elaboración de la tabla de códigos y la tabla matriz de datos.

Los resultados fueron presentados en tablas y/o figuras estadísticas para su análisis e interpretación considerando el marco teórico. Para la medición de la variable se utilizó la estadística descriptiva, el promedio aritmético.

3.7. Aspectos éticos

Se cumplieron los criterios éticos de Belmont y Helsinki respecto a la

protección de los participantes en trabajos de estudio, como es el caso de los profesores de esta entidad de educación.

La búsqueda total de la verdad es uno de los criterios de ética que se pueden ver en esta tesis de investigación. Verdad y del mismo modo se busca honestidad al momento de realizarla (Ojeda, Quintero, & Machado, 2017).

La confidencialidad también fue una parte importante al momento de que los instrumentos fueron empleados en los participantes. Del mismo modo se pudo comprobar que la información que arroja el estudio es veraz, responsable, la investigadora tuvo mucho cuidado en este punto.

Este trabajo se hizo con mucha ética, específicamente siguiendo el código de ética del colegio profesional de educadores de este país, es por ello que se certifica que el trabajo realizado sirve para futuras investigaciones ya que está ceñido a la verdad, confianza, moralidad y competencia pertinente para futura ayuda a otros investigadores que deseen ampliar el tema estudiado.

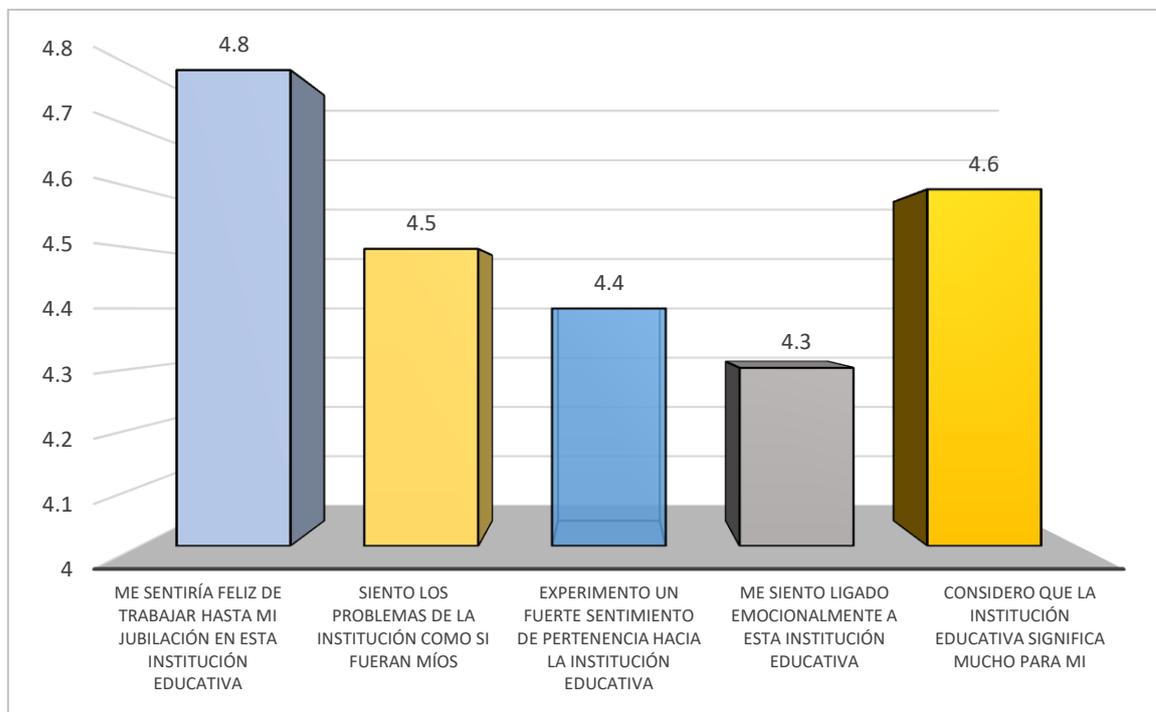
Los datos que se pudieron encontrar en el trabajo son usados con la finalidad de ayudar a la comunidad científica, siempre cuidando la identidad de las personas que aportaron al estudio, nunca salieron del anonimato, su integridad siempre fue salvaguardada (Ojeda, Quintero, & Machado, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1. Compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque

Figura 1

Resultados de la dimensión compromiso afectivo

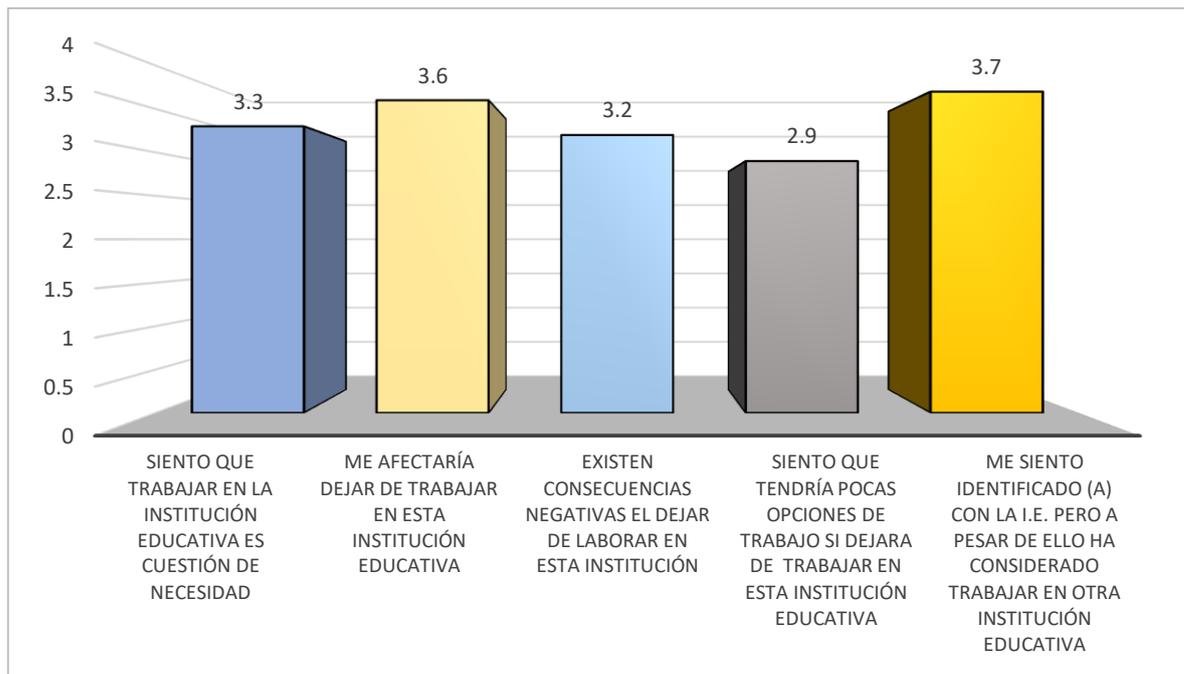


Nota. Elaboración basada en la encuesta aplicada a los docentes

En la Figura 1, de acuerdo a los resultados obtenidos, se ha podido encontrar que el promedio más alto (4,8) se centra en el indicador de felicidad de los colaboradores de estar dentro de la institución educativa hasta su posible jubilación; así mismo, el indicador sobre la consideración de que la institución tiene significancia para los trabajadores en un promedio (4,6). Esto demuestra que hay un alto nivel de compromiso de las personas y que el cariño a la organización se manifiesta con los otros resultados obtenidos que están de un nivel de (4,3) por encima.

Figura 2

Compromiso organizacional docente de la dimensión compromiso continuo

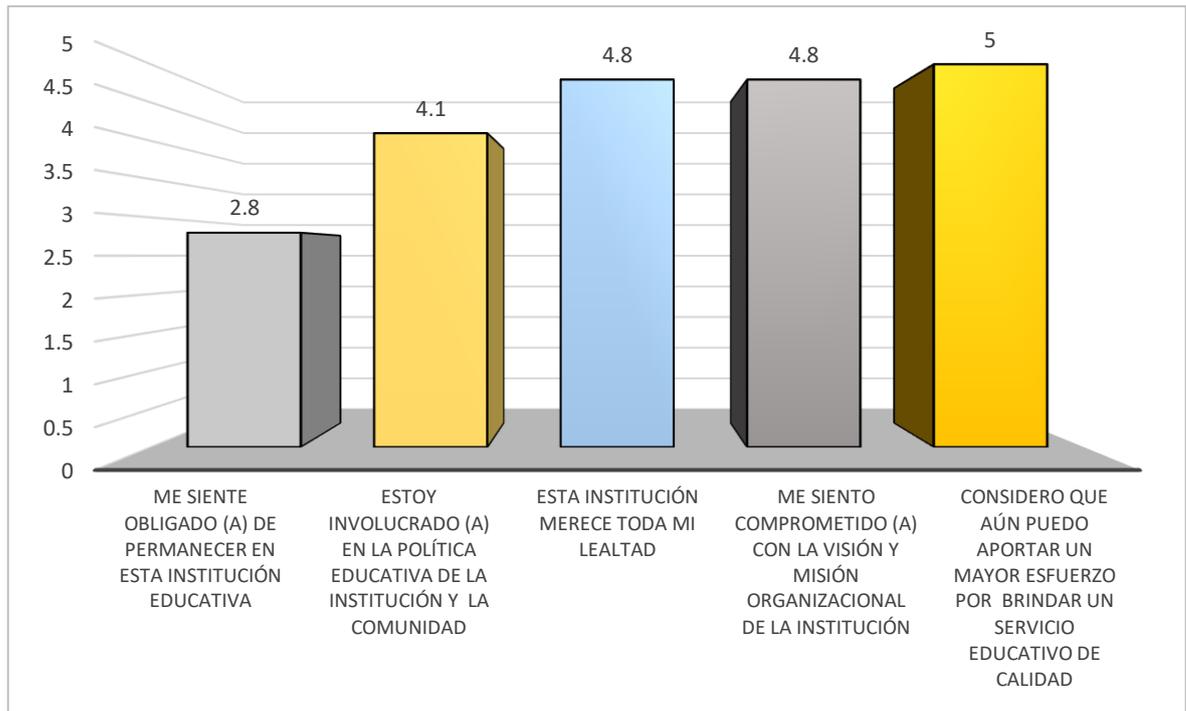


Nota. Elaboración basada en la encuesta aplicada a los docentes

En la Figura 2, según lo hallado en esta dimensión, los promedios se encuentran en un nivel medio, sobre la identificación con la institución educativa, pero con opciones de laborar en otras obtuvo un promedio de (3,7) sobre los demás seguido de la afectación de dejar de trabajar en la organización en un nivel de (3,6). Esto indica que a pesar de las posibles situaciones que podrían presentarse sobre la continuidad, las personas no se sienten muy seguras sobre ella. El resultado más crítico refleja que las personas no tendrían opciones de laborar en otro lugar en caso dejasen de pertenecer a la institución educativa (2,9), demostrando que el lugar actual de labores es importante para ellos.

Figura 3

Compromiso organizacional docente de la dimensión compromiso normativo



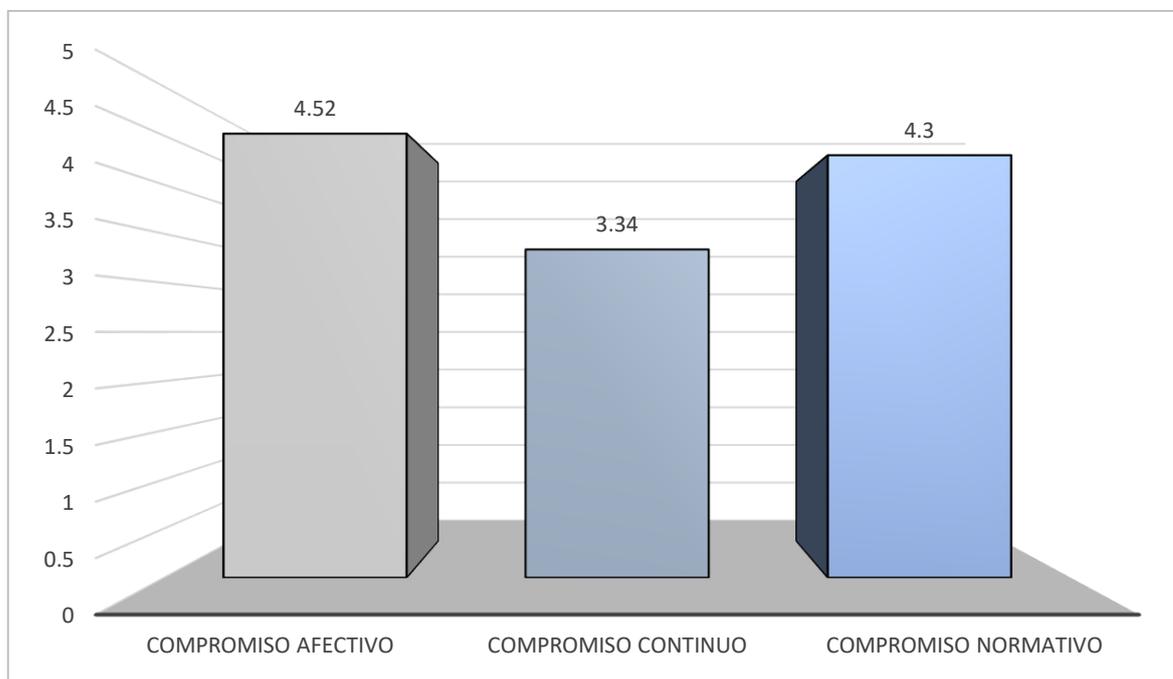
Nota. Elaboración basada en la encuesta aplicada a los docentes

En la Figura 3, en lo que respecta a los resultados encontrados en la dimensión de compromiso normativo, las respuestas obtuvieron un nivel máximo (5,0) sobre la idea de que aún pueden aportar o tener un mayor esfuerzo por brindar un servicio educativo de calidad dentro de la institución educativa. Esto significa que hay un esfuerzo de los colaboradores por rendir mucho más de lo que lo hacen actualmente. Así mismo, los indicadores de compromiso con la visión y misión y la lealtad hacia ella, obtuvo un nivel de (4,8). Por otro lado, no sienten que hay una obligación normada que refiera que se sientan obligados a permanecer dentro de ella (2,8).

4.2. Dimensiones del compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque

Figura 4

Resultado comparativo de las dimensiones del compromiso organizacional



Nota. Elaboración basada en la encuesta aplicada a los docentes

En la Figura 4, sobre la comparación de los resultados obtenidos en las tres dimensiones, se ha podido hallar que el compromiso afectivo (4,52) es el más alto sobre las otras, dando a entender que hay mucha consideración hacia la institución y la manera de cómo se sienten dentro de ella. El otro resultado sobresaliente, es el compromiso normativo (4,3), que muestra que las personas sienten que los aspecto reglamentarios y conducentes de la institución va de acuerdo a lo que esperan; finalmente, el compromiso continuo logró el resultado más bajo (3,34) en comparación de los demás, sugiriendo que la permanencia en la organización por un periodo de tiempo mayor no es el colectivo ideal y que probablemente el quedarse o la inversión de energía no sea la suficiente.

V. DISCUSIÓN

El compromiso afectivo contempla una relación emocional de los trabajadores de la institución educativa que son los que forjan la organización, son ellos quienes reflejan el apego emocional y sentimental, es por ese motivo que la consideración que tienen hacia el colegio mostró que, si hay un real compromiso, siendo la felicidad de pertenecer a ella como principal indicador. Como lo establecen (Estrada & Mamani, 2020), los vínculos suelen ser muy fuertes y directos con la institución educativa cuando se descubre que la permanencia es un sentimiento más de cariño que de obligación, y que el trabajo que realizan los docentes dentro de ella, facilita el desempeño de cada colaborador que siente a la institución como suya.

Desde el inicio de los estudios de CO, esta ha sido definida y medida de diferentes maneras y coinciden en que se la ve como el vínculo o lazo entre la organización y el trabajador, donde también se da el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy limpias. Los autores sugieren que un modelo multidimensional de compromiso organizacional planteado con sus tres dimensiones busca explicar el comportamiento de las personas, tal y como se ha hecho una vez analizado los resultados en este estudio.

Es así que se encuentra que la variable compromiso organizacional está dividida en dos bloques, donde el primer grupo se relaciona con los factores que motivan la presencia de este compromiso o pues la reciprocidad como el caso del compromiso calculado, esto debido a que la organización brinda oportunidades y percibe sentimientos de gratitud que fomentan el vínculo hacia la misma, como en el caso del compromiso afectivo. En el segundo grupo, están los factores que inhiben la aparición del compromiso laboral, que, para este estudio, se asociaron a la dimensión continua, pues son las acciones sobre la intención de continuidad en el colegio, y que se percibe en el incumplimiento de algunas labores mínimas o búsqueda de otras oportunidades, dejando entre ver la falta de deber hacia la institución.

Tal y como refiere Barraza (2008), al ser el compromiso un estado psíquico, la correspondencia del trabajador con la institución, posee implicancias para la disposición de extender o permanecer en la organización, los empleados comprometidos se quedan, se involucrándose con las metas de la empresa y son parte fundamental del desarrollo de esta.

Existe una unión emocional que hace que Los docentes sienten hacia la organización, que se caracteriza por su identificación e implicación con la escuela, así como por el deseo de permanecer en ella. Cabe señalar que este aspecto es el que más atención recibe por parte de los investigadores, y se basa en la inversión que el individuo realiza en la organización durante su estadía y trae ciertos beneficios; Esta base de compromiso se basa entonces en los costos asociados con dejar la organización (Saldivar, 2017).

Sobre la parte afectiva, se asocian al compromiso el sentimiento de felicidad de trabajo hasta la jubilación, los problemas que asumen como propios, sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa, emoción a ella y nivel de significancia. Sobre lo hallado los profesores consideran que contribuyen a la mejora de los indicadores con su esfuerzo, se sienten partícipes de sus logros y creen que la organización ha crecido por el trabajo colectivo. Así mismo, que los logros obtenidos por los estudiantes son el fruto del trabajo de ellos. Sobre lo considerado, entienden que hay una retribución económica, seguridad laboral, estímulo y compromiso que se genera por conservar el empleo a falta de otras alternativas.

Esto implica que la posición conductual que tenga sobre la inversión de su tiempo, esfuerzo u otro, hará que se determine un comportamiento constante y consistente, donde se haga más difícil renuncia a la organización y que se logre beneficios para futuros planes como desarrollo personas hasta jubilación (Betanzos y Paz, 2011).

Las constantes situaciones normativas, busca actuar de acuerdo con los intereses de la organización, pero a lo largo de los años se ha centrado en un sentido de obligación de permanecer en la organización sin mencionar las presiones sociales sobre la lealtad. Por lo tanto, el modelo de Meyer y Allen

representa tres formas diferentes de adherirse a una organización. Podemos decir que las personas permanecen en la organización porque lo desean (emocionalmente), porque lo necesitan (continuo) o porque sienten que deben hacerlo (normativo). Por lo tanto, el compromiso organizacional es una construcción multidimensional muy compleja, influenciada por un conjunto de variables que pueden observarse o medirse directamente entre los individuos de una muestra tal y como han mostrado los resultados.

Por su parte, (Macavilca, 2018) señala que el compromiso en centros educativos no solo nace de vínculos con los participantes (estudiantes), sino que, además, nace por el cariño y afecto que la institución ha logrado establecer como nexo principal con los trabajadores, ya sea por el trato, la consideración, el respeto y el apoyo que brinda a sus integrantes. Entonces, al ser comparado con las posiciones teóricas de (Meyer & Allen, 1997), el compromiso es más un estado psíquico que define la permanencia de un trabajador dentro de ella, y que regularmente están involucrados con las metas de la institución, que entiende por permanencia y cómo maneja las emociones que influyen en su decisión de estar dentro de ella.

Los empleados comprometidos son un recurso fundamental y vital para el éxito de una organización, por lo que es más probable que permanezcan en una organización que las personas no comprometidas. Diversos metas análisis y artículos teóricos muestran que, en el compromiso organizacional y de las personas, tienen una clara influencia en la intención de abandono, mostrando que solo cumple con lo estrictamente necesario.

Por otro lado, el compromiso continuo al perseguir la permanencia dentro de la institución, refleja el reconocimiento del individuo sobre las oportunidades de continuar dentro de ella, pues el vínculo hace que invierta no solo en el tiempo de trabajo dentro de ella, sino que el esfuerzo y dedicación se ven reflejados. Es por eso que, en el estudio, se ha visto que hay una identificación con la institución, pero, no así el hecho de ser totalmente de la organización, pues si los colaboradores pudieran estar o compartir el trabajo en otro lado, lo harían.

En lo que respecta a la parte del compromiso continuo, los elementos asociados de sentimiento de trabajo y necesidad, el hecho de dejar de laborar en ella, las consecuencias negativas de dejar de laborar, así como la búsqueda de otras opciones de trabajo; se puede ver que no todos los docentes se esfuerzan de la misma manera, a pesar de que todos reciben la misma retribución económica, el interés es distinto por cada uno de ellos. Hay una preocupación por las actividades y la ineficiencia de la institución para con el cumplimiento de algunos compromisos, se necesita mayor estimulación y no se guarda relación muy estrecha con los aspectos medidos.

Como afirma (Saldivar, 2017), la vinculación depende mucho de cada docente y cómo sienta su proyección a futuro dentro de la institución. Entonces, con lo hallado en los resultados, se puede entender que el compromiso continuo no es más que una cohesión reglada por las normas de la institución, y que el carácter orientado a las metas institucionales, guarda relación con los objetivos de cada individuo de manera personal.

Sobre el compromiso normativo, la creencia de la lealtad a la organización deriva de un sentido moral, de alguna manera como una retribución por ser parte de la organización; los resultados han encontrado que hay aún un grado de entrega más por parte de los docentes, quienes consideran que el esfuerzo por brindar un servicio educativo de calidad no solo se apega a la normativa, sino que la razón de la institución son los estudiantes, por es el esfuerzo que realizan en cada una de sus acciones.

Así como afirman (Ríos, Pérez, & Ferrer, 2017), el salario es importante, así como las condiciones de trabajo, pero que este debe ir de la mano con las obligaciones de cada trabajador. Así mismo, los docentes se basan en las evaluaciones que reciben y la retroalimentación que les entregan, esto incrementa su compromiso de acuerdo a como se manejan las relaciones a futuro con ellos (Céspedes, 2017). Lo mismo que fue expuesto en la postura teórica, donde las características personales y laborales influyen en la disposición para desarrollar sentimientos de compromiso (Meyer & Allen, 1997).

Es así que entonces, el CO se considera un aspecto importante por su relación con factores de desempeño, ausentismo y rotación de los empleados; así como los resultados hallados muestran, para que el docente se identifique con la organización, busca que sus expectativas personas sincronicen y que sienta que puede ser beneficioso para ambas partes; de ahí la importancia por tener una gestión de la personas, liderazgo y estrategias de recursos humanos que incrementen el compromiso. Entonces, van apareciendo una serie de factores positivos para el colegio y que tienen implicancia en su desarrollo, si claro está, se denota compromiso basado en decisiones intencionales del personal.

En efecto, cuando el docente define experimentar dentro de la institución para integrarse en ella, también ajusta su propio actuar como trabajador, pues está lleno de actividades propia para su puesto, con una infinidad de consecuencias positivas y que es vital para que encuentre el nivel de compromiso adecuado, y que puede desarrollar mediante la identificación con la organización educativa y con el trabajo dentro de ella. Entonces, los promedios obtenidos notan empleados no comprometidos con algunas actividades y que mellan en su compromiso, no participan ni se involucran en algunos procesos y han perdido cierto interés en la tarea mis de la docencia; tal como expresa Saldívar (2017), la teoría del intercambio social aplica en esta situación, cuando la persona se da cuenta que tiene un dar y recibir de manera constante.

El comportamiento claro está, no es un requerimiento formal para el desarrollo del puesto de docente, pero su provoca un mejor lugar de trabajo dentro del colegio, así como el funcionamiento colectivo de la organización, esta relación genera que los docentes sientan que el colegio se preocupa por ellos y tienden a corresponder de igual manera; estos comportamientos son consecuencia del compromiso organizacional y que influyen positivamente en ella.

Este conocimiento representa un activo estratégico, asume que una organización orientada al aprendizaje requiere emprender actividades destinadas a complementar e impartir conocimientos, mejorar la competitividad

y ser participativa que intenta impactar sobre los colaboradores; es por eso, que lo encontrado en las dimensiones, han mostrado que los colaboradores comprometidos permanecen en la institución más tiempo, proporcionando la transformación en el tiempo y logrando innovar al conocer la organización bien; estos docentes que se sientan apoyados, tendrán más intenciones de compartir este conocimiento, apoyando el compromiso (Cuadros, 2019).

Así, la relación entre el compromiso, principalmente la afectividad, y los docentes de la parte afectiva, ejerce un impacto en la participación de los docentes en acciones innovadoras y esto estimula la creatividad aumentada, aunque son estos empleados los que temen las consecuencias adversas que podría traer consigo el cambio. son ellos quienes se adhieren cuidadosamente a las políticas, normas y reglamentos que les aplican, permitiendo una combinación de alto nivel emocional con liderazgo participativo para crear condiciones en las instituciones educativas.

Como resultado, vemos que la sustentabilidad en el empleo requiere el involucramiento de docentes dedicados, quienes representan un recurso importante para la organización y tienen más probabilidades de permanecer allí, mejorando así el servicio que brindan a los estudiantes, gracias al conocimiento que demuestra la antigüedad en el cargo; De ahí el interés del compromiso organizacional en tanto contribuye, de forma permanente y emocional, a la reducción de la rotación de empleados (Estrada & Mamani, 2020).

Cada tipo de compromiso puede tener diferentes efectos en el desempeño, que es, como hemos visto, emocional, que motiva a las personas a esforzarse en su desempeño; En este sentido, es importante decir que se ha demostrado que también inciden positivamente en la inteligencia emocional, ya que la comprensión de los objetivos organizacionales y su apropiación requiere que estén en un alto nivel; por lo tanto, el compromiso organizacional es un predictor de eso, ya que los empleados comprometidos son más propensos a sufrir situaciones emocionales estresantes que lo afectan, pero a la inversa, lo que significa que cuanto más importante es el compromiso emocional, menos importante es el control emocional, mientras que la normatividad promueve eso.

El impacto en generar, aumentar o disminuir el compromiso también está relacionado con la cantidad de variables impulsadas, porque mientras algunas de ellas pueden tener efectos claramente identificables en el compromiso de la organización, otras variables como el oportunismo o su evitación, pueden actuar de manera que no se ven claramente y que se ocultan en su influencia por otras dimensiones o por Algún otro tipo de compromiso es motivado o evitado por una o más otras variables.

Es importante conocer variables del compromiso organizacional como género, edad, antigüedad, tamaño de la institución, nivel educativo y/o jerarquía, reconociendo que 'también influyen en él, de diversa índole, pero son mucho más complejas de gestionar para las organizaciones, ya que su origen no depende totalmente de ellas.

Dado que lo que más interesa a las organizaciones son las consecuencias o efectos del compromiso organizacional, pueden identificar participación en el cargo, compromiso, organización, orientación al aprendizaje, profesionalismo, entre otros. Cabe señalar que, como se mencionó anteriormente, no todos los efectos del compromiso organizacional son positivos, aunque la mayoría lo son, y tenga en cuenta que cada tipo de pago es diferente para cada variable.

Las potencialidades afectivas se vinculan con el perfeccionamiento de conocimientos y habilidades en el trabajo cotidiano y con el compromiso social que la institución ofrece a sus estudiantes, mostrando como un inhibidor de esta tendencia percibe que la cohesión se desarrolla unilateralmente. Considere esto fortalecer el vínculo entre las partes, donde se aboga por un compromiso bien intencionado para aclarar sus reclamos de interés o invertir tiempo como se indica Meyer y Allen (1990).

Aquellos con un alto componente emocional están dispuestos a esforzarse más en su desempeño, a su vez, los resultados de los docentes muestran que se sienten tranquilos pensando que la organización es responsable y se preocupa por el proceso de aprendizaje sus esperanzas, reforzando esta percepción un sentido de pertenencia y pertenencia que les hace en ella (Cuadros, 2019).

Las habilidades académicas y los factores sociales atraen a los profesionales a los sentimientos individuales y el compromiso unilateral crea una sensación de desgaste y desapego de la organización. Al analizar esta percepción de los profesionales con características escolares, en este tipo de organizaciones, su involucramiento está enfocado a completar procesos de calidad con los estudiantes, lo que depende del desarrollo y cumplimiento de las pautas establecidas por los docentes, reduciendo así los niveles de vinculación afectiva, según Barraza y Acosta (2008), pueden manifestarse como una mínima intención de quedarse, menos participación en la vida de la organización, menos voluntad de ejercer un esfuerzo adicional y falta de comportamientos positivos.

Finalmente, al comparar las dimensiones de estudio de la variable compromiso, el afectivo es el más alto frente a los demás, esto se da debido a que la actitud es la forma de revelar el verdadero compromiso y se demuestra con las acciones de las personas mediante su productividad, rotación, nivel de ausentismo, desempeño laboral y hasta la motivación que tiene dentro de la institución (Romero, 2018).

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al primer objetivo, los resultados mostraron que el promedio más alto (4,8) se centra en el indicador de felicidad y la consideración de que la institución tiene significancia para los trabajadores en un promedio (4,6) en la dimensión afectiva; mientras que en la dimensión de compromiso continuo, las opciones de laborar en otras instituciones obtuvo un promedio de (3,7) y el resultado más crítico reflejó que las personas no tendrían opciones de laborar en otro lugar en caso dejasen de pertenecer a la institución educativa (2,9); finalmente, en la dimensión normativa, los docentes consideran que pueden aportar un mayor esfuerzo (5,0) y que no sienten que hay una obligación normada que refiera que se sientan obligados a permanecer dentro de ella (2,8).
2. Respecto al análisis sobre las dimensiones del compromiso organizacional, se ha podido hallar que el compromiso afectivo (4,52) es el más alto sobre las demás; seguido por el compromiso normativo (4,3), que mostró que las personas sienten que los aspecto reglamentarios y conducentes de la institución va de acuerdo a lo que esperan; y, finalmente, el compromiso continuo logró el resultado más bajo (3,34) en comparación de los demás.
3. En lo que se refiere a diseñar y validar una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque, se ha podido desarrollar una serie de acciones basadas en las tres dimensiones del compromiso, buscando la identificación, mejora de la calidad de servicio educativa, la identificación institucional, mejora de los problemas de convivencia y problemas de los valores institucionales.
4. Finalmente, el objetivo general se basó en la propuesta de una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente desarrollado en tres pilares, el fortalecimiento afectivo, en la promoción del desarrollo de las personas y el cumplimiento de las normas y acuerdos institucionales en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque.

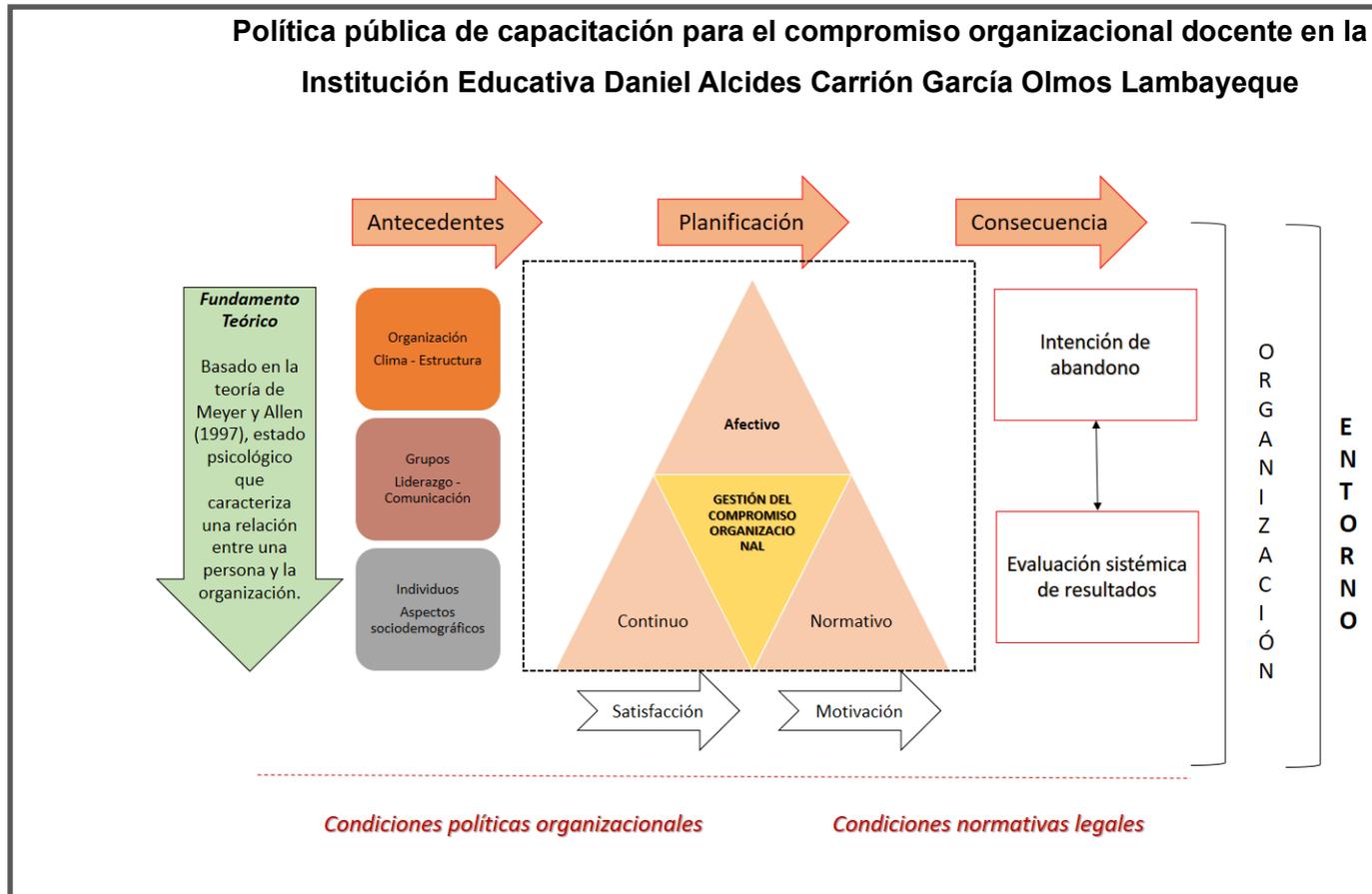
VII. RECOMENDACIONES

1. En primer lugar, establecer un sistema informático en el establecimiento que pueda advertir sobre reuniones atrasadas, a fin de evitar responsabilidades administrativas y administrativas del establecimiento; Para ello se establecerá un sistema de seguimiento que asegure la atención oportuna y oportuna, así como la autonomía necesaria para lograr los objetivos de la organización, y remediar las debilidades detectadas.
2. Tener en cuenta los conocimientos teóricos para realizar actividades que generen en los docentes la afición al reconocimiento, lo que mejorará la calidad del servicio, así como promover el compromiso y gratitud de los docentes.
3. Proponer un programa que permita el desarrollo del personal con el fin de que se mejore el nivel de compromiso en la institución educativa, esto también aplica para el desarrollo profesional mediante los talleres propuestos.
4. Finalmente, desarrollar las actividades de la propuesta con la intención de definir una política de compromiso basado en la comunicación, cultura y filosofía organizacional para la institución educativa Daniel Alcides Carrión García.

PROPUESTA

Figura 5

Esquema de la propuesta



Fuente: Llontop, C. (2021). Investigador. Representación del Modelo teórico.

Descripción del modelo

Considerada la situación en la que se encuentra la institución educativa, es importante que se desarrolle una serie de acciones para la mejora del nivel de compromiso organizacional entre los docentes y la institución, pues es un factor determinante para el logro de los objetivos que los docentes se encuentren plenamente comprometidos con su organización. El modelo que se presenta muestra los tres elementos básicos del compromiso organizacional, es decir, se considera como pilares para la ejecución de la propuesta, el nivel afectivo, continuo y normativo; todo esto se centra en la gestión del compromiso con los docentes de la institución educativa luego de haber encontrado los resultados luego de la aplicación de la encuesta. Estos pilares se relacionan con las tres acciones que se ejecutan y se explican en las tablas siguientes, que son: la organización desde el clima y su estructura organizacional; los grupos de personas y el liderazgo que se ejerce sobre ellos; y, los aspectos sociodemográficos de los integrantes (docentes).

Desde el aspecto del clima, se considera que es importante la gestión que se maneje porque depende del estado de ánimo de las personas, el compromiso que tendrán con la institución educativa; así mismo, depende mucho del tipo de organigrama pues este determina las relaciones entre los integrantes. Por otro lado, se debe de gestionar al grupo de personas mediante un estilo de liderazgo claro y preciso para el logro de los objetivos con los docentes. Finalmente, también se involucran aspectos sociodemográficos, pues ha quedado demostrado según la teoría, que el nivel de compromiso depende mucho de las características personales del trabajador (edad, sexo, condición económica, condición social, entre otros). Todas las acciones se basan en la satisfacción y la motivación de las personas que laboran dentro de la institución que, además, toma como medida la intención del abandono de los colaboradores y busca una evaluación sistémica de los resultados que se obtienen a partir de las estrategias que se desarrollan en las actividades tomando la realidad del entorno. A continuación, se presenta la matriz para tener claridad para el control de las acciones a realizar según el objetivo, actividades, recursos, responsables y duración de la propuesta.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., Rodríguez, G., & Aguilar, C. (2018). Gestión de políticas públicas educativas: Una caracterización en Norte de Santander (Colombia). *Espacios*, 1-18.
- Alvarado, F. (2018). *Aplicación de materiales y recursos educativos en las sesiones de aprendizaje*. Trabajo Académico para optar el título de segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/196533699.pdf>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(2), 9. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Añez, C. & López, M. (2015). Reflexión sobre la Política de Capacitación de los Servidores Públicos. *Multiciencias*, Vol. 5, Nº 2, 2005. pp. 168 - 177.
- Araya, S., Figueroa, P., Grandón, E., & Alfaro, J. (2018). Exploring the relationship between Information Systems and Organizational Performance, through Job Satisfaction and Commitment in Universities. *Iberian Conference on Information Systems and Technologies*, 1-4. doi:DOI: 10.23919/CISTI.2018.8399172
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen y Meyer y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1(12), 201-226. doi:DOI: <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Barraza, A., & Acosta, M. (2018). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35.
- Bohrt, R., & Díaz, F. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción personal. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 187-412. doi:<https://www.researchgate.net/publication/327051418>

- Budovich, L., & Nadtochiy, Y. (2019). Teacher intellectual capital. Assessment approaches. *Revista Espacios*, 40(8), 2-27. doi:<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85064767409&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=intelectual+capital+&st2=&sid=36f5a8dcc8160feec1cc1f6a509b6780&sot=b&sdt=b&sl=35&s=TITLE-ABS->
- Cabrera, C., Medina, G., & Condori, M. (2018). *El Compromiso Organizacional como mediador de la relación entre Percepción del Soporte Organizacional e Intención de Renuncia en el Sector Público*. Lima: Universidad ESAN.
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). Job and professional satisfaction of teachers. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (2018). Future time perspective, job satisfaction and organizational commitment: mediating effect of self-efficacy, hope and vitality. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 1-9.
- Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Charry, H. (2019). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Ministerio de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima Metropolitana*, 9(1), 1-10.
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Organization commitment of rural municipal workers. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138. doi:<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Chiavenato, A. (2015). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. Octavo). México D.F.: McGraw-Hill.
- Chirinos, Y., Pérez, C., & Pachón, C. (2017). Emprendimiento sostenible en las pymes para la generación de empleo. *Universidad, ciencia, innovación y sociedad*, 11- 48.

- Conde, J., & Martín, A. (2016). Potencialidades y necesidades de mejora en la formación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 140-152. doi:<http://redie.uabc.mx/redie/article/view/767>
- Cortina, E. (2017). El rol mediador del C.O entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia en el sector de contact centers. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 33(2), 97-107. doi:<https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a02>
- Cuadros, D. (2019). *Estrategias gerenciales y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 "San Martín de Porres" de Villa El Salvador, 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Del Valle, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). The organizational climate in sustainable entrepreneurship. *Revista EAN*, 84(1), 43-61. doi:DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 1-15. doi:DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, E. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en México. *Innovación Educativa*, 17(74), 183-207.
- Fonseca, M., Cruz, E., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento del compromiso organizacional en México: Evidencias de validez del constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(7), 7-29. doi:<https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- García, O., Pérez, R., & Miranda, A. (2018). Los profesores investigadores universitarios y sus motivaciones para transferir conocimiento. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 43-55. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1754>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4 ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gogan, L., Artene, A., Sarca, I., & Draghici, A. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221(1), 191-202. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.106>

- Guba, E. (1981). *Effective Assessment: Improving Assessment of Assessment Outcomes Through Response and Naturalistic Approaches*. Jossey-Bass: San Francisco.
- Hernández, C., & Ramos, J. (2018). La Inteligencia emocional y la práctica docente en profesores investigadores. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 1-29. doi:DOI: 10.23913/ride.v9i17.387
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-119. doi:https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211
- Herrera, J., & Román, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Espacios*, 40(8), 27.
- Huaynate, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Hussinki, H., Ritala, P., Vanhala, M., & Kianto, A. (2017). Intellectual capital knowledge management practices and firm performance. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 904-922. doi:https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0116
- Linda, M., & Fitria, Y. (2019). The effect of intellectual capital on job satisfaction on bank employees. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 35(19), 1244-1265. doi:http://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24080/24524
- López, O. (2015). *77 claves de Asertividad Comunicacional. Formulas Maestras de Comunicación Asertiva*. México D.F.: Trillas.
- Lupano, M., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188.

- Macavilca, A. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Recuperado el 20 de Diciembre de 2020, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23035/Macavilca_TAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666-681. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. California: SAGE Publications.
- Montero, C. (2018). Formación de Personal. *Revista de Formación de Recursos Humanos*, 4(14), 25-58.
- Muñoz, A. (2020). *Introducción a la Administración*. Obtenido de <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/903/958>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., & Marôco, J. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1-11. doi:http://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf
- Neyra, M., Aliaga, B., Santos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 21-42. doi:DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la Investigación Cualitativa- Cuantitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Quinta Edición. Ediciones de la U. Bogotá.
- Ojeda, J., Quintero, J., & Machado, I. (2017). La ética en la investigación. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 9(2), 345-357.
- Ojeda, M., Talavera, R., & Berreleza, M. (2017). Analysis of the relationship between organizational commitment and the perception of organizational support in university teachers. *Revista de Sistemas, Cibernética e*

doi:[http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf)

- Osorio, L., Ramos, E., & Walteros, D. (2016). Personal values and organizational commitment: more than a simple relationship. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 7(2), 33-51.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Ramalho, C., De Paula, S., & De Oliveira, L. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101. doi:<https://doi.org/10.1108/REGG-12-2017-008>
- Ríos, M. (2016). La Capacitación de los Recursos humanos en los Municipios de la Región Metropolitana de Buenos Aires ¿Modernización o Moda?. Universidad Nacional de General Sarmiento. Argentina.
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M., & Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes en las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Romero, Y. (2018). *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Recuperado el 22 de Noviembre de 2020, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3369/Romero_RYY.pdf?sequence=1
- Saldivar, C. (2017). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación , Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.

- Salvador , E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124. doi:<https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (Ene./mar. de 2018). Leadership of managers and organizational commitment Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, , vol.20 no.1 Puno(1), 115-124. Recuperado el 18 de Diciembre de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011
- Santofimio, A., & Segura, V. (2018). Significado del compromiso laboral para una organización y para sus empleados. *Significado de Compromiso Laboral Para Una Organización*, 1-145.
- Shoss, M. (20178). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journ al of Management*, 43(6), 1911-1939. doi:doi: 10.1177/0149206317691574
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: Editorial Área de Innovación y Desarrollo,S.L.
- Tamayo, M. (2006). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Ediciones Lumusa S.A.
- Thiranagama, A. (2016). Organizational commitment and turnover intention (A quantitative analysis of Sri Lanka apperal firm). *International Journal of Science and Research*, 6(2), 412-419. doi:https://www.ijsr.net/search_index_results_paperid.php?id=ART2017653
- Valdivieso, A. (2018). Programas gubernamentales del sector no educativo en la formación / capacitación para el trabajo en jóvenes de 15 a 17 años (2012-2018). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(84), 231-259.
- Vásquez, G., Casal, C., & Pérez, D. (2016). Antecedents of the affective commitment of employees of knowledge-intensive SMEs. *European Research on Management and Business Economics*, 22(1), 25-30. doi:<https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.10.004>

Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, L. (2016). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41(4), 129-140.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable política pública de capacitación

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
POLÍTICA PÚBLICA DE CAPACITACIÓN	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	<ul style="list-style-type: none">- Formula estrategias orientadas a la optimización del compromiso de los docentes con la escuela.- Planea actividades para el logro de objetivos estratégicos del plan de capacitación de la institución
	PLANEACIÓN DE HABILIDADES	<ul style="list-style-type: none">- Determina la importancia de lo que se denomina configuración interna de la institución.- Planea las habilidades que puede potencializar de sus docentes- Crea una disciplina docente- Ejercita la planeación estratégica
	RESPUESTA ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none">- Desarrolla acciones en base a las respuestas de cambios socio-políticos y tecnológicos- Realiza grandes esfuerzos para dar una respuesta estratégica oportuna a lo que se denominó respuesta administrativa.- Propone políticas institucionales de capacitación- Asegura un futuro viable a la institución enlazado con su medio ambiente.

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

VARIABLES DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA Y/O INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Demuestra felicidad al trabajar en esta institución educativa	1,2,3,4 y 5	- Cuestionario de Compromiso organizacional
		Asume los problemas de la institución como suyos		
		Expresa sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa		
		Demuestra emoción a la institución educativa		
		Considera a la institución educativa mucho para él		
	Compromiso de continuidad	Expresa que trabaja por gusto y no por necesidad	6,7,8,9 y 10	
		Manifiesta que el dejar de trabajar le afectaría emocionalmente		
		Plantea que trabaja por que es su vocación		
		Demuestra agrado por la institución educativa		
		Expresa identidad con la institución		
	Compromiso normativo	Demuestra sentirse a gusto en la institución	11,12,13,14 y 15	
		Plantea involucramiento con las normas de la escuela		
		Promueve lealtad a la institución educativa		

		Asume conocer y aplicar la misión y visión institucional		
		Asume mayor esfuerzo por cumplir con las normas de la escuela		

ANEXO 2: Cuestionario Compromiso organizacional

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PRESENTACION:

Estimado (a) docente, esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito su colaboración; agradeceré responder con seriedad y veracidad, ya que la información que proporcione servirá para proponer alternativas de solución a fin de mejorar la institución.

INSTRUCCIONES:

A continuación, lee atentamente los ítems, luego marca con una X en una celda del lado derecho, la alternativa que consideras verdadera cuya valoración es:

(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
1	Me sentiría feliz de trabajar hasta mi jubilación en esta institución educativa					
2	Siento los problemas de la institución como si fueran míos					
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa					
4	Me siento ligado emocionalmente a esta institución educativa					
5	Considero que la institución educativa significa mucho para mi					
	Compromiso de continuidad					
6	Siento que trabajar en la institución educativa es cuestión de necesidad					
7	Me afectaría dejar de trabajar en esta institución educativa					
8	Existen consecuencias negativas el dejar de laborar en esta institución					
9	Siento que tendría pocas opciones de trabajo si dejara de trabajar en esta institución educativa					
10	Me siento identificado (a) con la I.E. pero a pesar de ello ha considerado trabajar en otra institución educativa					
	Compromiso normativo					
11	Me siento obligado (a) de permanecer en esta institución educativa					

12	Estoy involucrado (a) en la política educativa de la institución y la comunidad					
13	Esta institución merece toda mi lealtad					
14	Me siento comprometido (a) con la visión y misión organizacional de la institución					
15	Considero que aún puedo aportar un mayor esfuerzo por brindar un servicio educativo de calidad					

ANEXO 3: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. **Autor** : Adaptado por Alejandro Macavilca Tello en el 2018
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal docente de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos – Lambayeque

5. **Administración y Calificación:**

Se administró utilizando los siguientes materiales:

- Hoja de Respuesta
- Lápiz o lapicero

6. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 15 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

7. **Baremación** : Autor

8. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,748	15

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1

Por otro lado, se realizó el análisis de la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente del Alpha de Cronbach, que permite estimar la fiabilidad del instrumento a través de un conjunto de ítems que espera se midan el mismo constructo o la dimensión teórica. Como criterio general (George & Mallery, 2003) sugieren las recomendaciones siguientes para la evaluación de los coeficientes como son:

- Coeficiente Alpha > 0.9 es excelente
- Coeficiente Alpha > 0.8 es bueno
- Coeficiente Alpha > 0.7 es aceptable
- Coeficiente Alpha > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente Alpha > 0.5 es pobre
- Coeficiente Alpha < 0.5 es inaceptable

Luego del análisis aplicado para todas las escalas del instrumento, así como a cada dimensión utilizada dentro del mismo, se encontró un valor alpha de ,748, el cual representa un nivel aceptable; por tanto, es posible su aplicación.

Análisis del Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	15

Nota: Programa SPSS

Así mismo, se realizó la prueba de KMO con la finalidad de demostrar el constructo multidimensional de la variable compromiso organizacional, obteniendo un resultado de ,061 para las dimensiones; esto significa, que cada una de ellas pertenece al modelo teórico.

Prueba KMO y Barlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,601
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3904,458
	gl	91
	Sig.	,000

Nota: Programa SPSS

Por otro lado, se realizó el análisis de las comunalidades con el objetivo de encontrar que cada uno de los ítems postulados en cada dimensión garanticen que son los correctos para el estudio, por lo tanto, su aseguramiento permite la ejecución de la recogida de datos.

Análisis de comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
CA1	1,000	,814
CA2	1,000	,788
CA3	1,000	,769
CA4	1,000	,429
CA5	1,000	,942
CC1	1,000	,857
CC2	1,000	,721
CC3	1,000	,665

CC4	1,000	,686
CC5	1,000	,812
CN1	1,000	,696
CN2	1,000	,857
CN3	1,000	,668
CN4	1,000	,870
CN5	1,000	,894

Nota: Método de extracción:
análisis de componentes
principales. Programa SPSS

9. Opciones de Respuesta

Es la baremación del instrumento

Puntajes	Categoría
0 – 1.5	Bajo
1.6 – 4.0	Medio
4.1 – 5.0	Alto

ANEXO 4: Ficha de validación



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 01

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Rafael Martel Acosta
- 1.2 Profesión : Lic. Administración
- 1.3 Grado : Doctor en Administración
- 1.4 Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo
- 1.5 Cargo que desempeña : Docente TC
- 1.6 Teléfono : 948066852
- 1.7 Correo Electrónico : macostara@ucvvirtual.edu.pe

2. NOMBRE:

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Título de la Investigación:

3.2. Objetivo del Estudio:

Determinar la relación entre la motivación y clima laboral en el personal administrativo de la dirección regional de salud - DIRESA Amazonas – sede central – Chachapoyas 2016.

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente: x
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

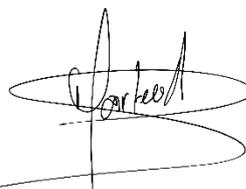
4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada:
- b. Inadecuada: _____

Observaciones:

5. CONCLUSIONES:

Chiclayo, del 2021



Dr. Rafael Martel Acosta



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 02

4. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.8 Nombre y Apellido : ERMILANO GUEVARA BUSTAMANTE
1.9 Profesión : PROFESOR
1.10 Grado : DOCTOR EN EDUCACIÓN
1.11 Institución donde trabaja : I.E. Víctor Montero Kossot"
1.12 Cargo que desempeña : DIRECTOR
1.13 Teléfono : 983877380
1.14 Correo Electrónico : ermilanogb@gmail.com

5. NOMBRE:

6. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Título de la Investigación:

Política pública de capacitación para el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque.

5.2. Objetivo del Estudio:

Proponer una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque.

6. APRECIACIONES:

6.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- d. Suficiente: x
e. Medianamente Suficiente:
f. Insuficiente:

Observaciones:

6.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- d. Suficiente: x
e. Medianamente Suficiente:
f. Insuficiente:

Observaciones:

6.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- d. Suficiente: x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

6.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- d. Suficiente: x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

6.5. Redacción de los ítems:

- c. Adecuada: x
- d. Inadecuada:

Observaciones:

7. CONCLUSIONES:

Chiclayo, diciembre del 2021



LE. VICTOR MONTERO KOSSUTH
[Handwritten signature]
Dr. Ed. Ermilano Guevara Bustamante
DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA VIÑA - JAYANCA
C.M. 1027432026



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 03

7. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.15 Nombre y Apellido : Rubi Alicia Sánchez Tello
1.16 Profesión : Docente.
1.17 Grado : Doctorado en educación
1.18 Institución donde trabaja : I.E 14 578 Santa Teresa
1.19 Cargo que desempeña : Docente de aula
1.20 Teléfono : 942 984 674
1.21 Correo Electrónico : rubisanchezt@hotmail.com

8. NOMBRE:

9. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

7.1. Título de la Investigación:

Política pública de capacitación para el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque.

7.2. Objetivo del Estudio:

Proponer una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque.

8. APRECIACIONES:

8.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- g. Suficiente: x
h. Medianamente Suficiente:
i. Insuficiente:

Observaciones:

8.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- g. Suficiente: x
h. Medianamente Suficiente:
i. Insuficiente:

Observaciones:

8.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- g. Suficiente: x
- h. Medianamente Suficiente:
- i. Insuficiente:

Observaciones:

8.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- g. Suficiente: x
- h. Medianamente Suficiente:
- i. Insuficiente:

Observaciones:

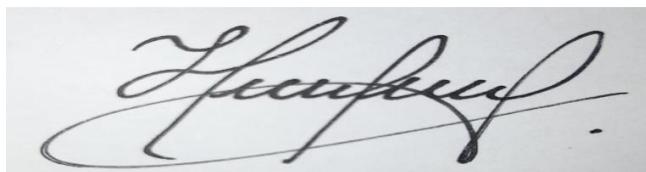
8.5. Redacción de los ítems:

- e. Adecuada: x
- f. Inadecuada:

Observaciones:

9. CONCLUSIONES:

Chiclayo, diciembre del 2021



Dra. Rubi Alicia Sánchez Tello

Anexo 6: Constancia de autorización para aplicación de instrumentos de recolección de datos



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 302 EDUCACION LAMBAYEQUE
DIRECCION - UGEL LAMBAYEQUE

Firmado digitalmente por SORIANO ARAUJO Edith Rossana FIR
16705709 hard
Unidad: DIRECCION - UGEL LAMBAYEQUE
Cargo: DIRECTOR DE UGEL LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 02/11/2021 - 12:48:27

Id seguridad: 5807203

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Lambayeque 2 noviembre 2021

OFICIO N° 003175-2021-GR.LAMB/GRED/UGEL.LAMB [4001352 - 1]

SEÑORA

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón.

DIRECTORA EPG-UCV-CH

CHICLAYO

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: Reg. Doc. 4001352-0 CARTA DE UCV de fecha 18/09/2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo, asimismo hacer de su conocimiento, que en cumplimiento al documento de la referencia y en el marco de la mutua colaboración de nuestras instituciones dedicadas a la educación; mi Despacho autoriza a la Universidad César Vallejo para que la Profesora **Camen Rosa LLontop Rumiche**, desarrolle su trabajo de Investigación denominado Política Pública de Capacitación para el Compromiso Organizacional Docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque; Institución Educativa ubicada en el caserío El Pueblito, del distrito de Olmos, quien contará con el asesoramiento de la Dra. Patricia del Rocío Chávarry Ysla, docente de su prestigiosa Universidad.

Es propicia la oportunidad para renovar a Ud. las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Firmado digitalmente
EDITH ROSSANA SORIANO ARAUJO
DIRECTOR DE UGEL LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 02/11/2021 - 12:48:27

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- DIRECCION DE GESTION PEDAGOGICA
ABRAM SANCHEZ VIDAURRE
DIRECTOR DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
2021-11-02 12:46:57-05

Anexo 7: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIBLES	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo una política pública de capacitación contribuye el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Proponer una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque - Analizar las dimensiones del compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque - Diseñar y validar una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE. Política pública de capacitación</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Compromiso organizacional</p>	<p>No se elaboró por ser un estudio descriptivo, en los cuales el planteamiento de la misma es opcional</p>	<p>Tipo: no experimental</p> <p>Diseño: M-O-P</p> <p>Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario</p> <p>Población: 10 maestros</p> <p>Muestra: censal</p>

Desarrollo de la propuesta

Tabla 3

Propuesta para la dimensión afectiva para la institución educativa

Objetivo General: proponer una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque					
Alcance: Docentes IE DANIEL ALCÍDES CARRIÓN					
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	DEBILIDADES ASOCIADAS	LUGAR Y DURACIÓN
Contribuir al fortalecimiento afectivo del compromiso organizacional para garantizar el servicio de calidad	<p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar fortalezas y debilidades - Elaborar compromisos en equipos - Identificar potencialidades en la comunicación - Proponer mejoras de calidad de servicio educativo 	<p><u>Humanos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Docentes - Sub Director - Coordinador <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Material de oficina - Computadoras - Cañón multimedia 	Coordinador de área	<p><u>Compromiso afectivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Relación emocional con la institución - Sentimiento de pertenencia a la institución 	<p>Lugar: IE Daniel Alcides Carrión - Olmos - Lambayeque</p> <p>Periodo: 04 semanas</p>

Tabla 4

Propuesta para la dimensión continua para la institución educativa

Objetivo General: proponer una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque					
Alcance: Docentes IE DANIEL ALCÍDES CARRIÓN					
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	DEBILIDADES ASOCIADAS	LUGAR Y DURACIÓN
Promover el programa de desarrollo de personas a través de talleres de desarrollo personal y comunicación organizacional	<p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar fortalezas y debilidades - Elaborar compromisos en equipos - Identificar habilidades y destrezas - Proponer estrategias de identificación institucional 	<p><u>Humanos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Docentes - Sub Director - Coordinador <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Material de oficina - Computadoras - Cañón multimedia 	Coordinador de área	<p><u>Compromiso continuo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación frágil con la institución - Búsqueda de otras oportunidades laborales en otras instituciones educativas 	<p>Lugar: IE Daniel Alcides Carrión - Olmos - Lambayeque</p> <p>Periodo: 04 semanas</p>
Objetivo General: proponer una política pública de capacitación para mejorar el compromiso organizacional docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión García Olmos Lambayeque					

Alcance: Docentes IE DANIEL ALCÍDES CARRIÓN

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	DEBILIDADES ASOCIADAS	LUGAR Y DURACIÓN
Ejecutar el cumplimiento de las normas y acuerdos institucionales	<p><u>Actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar fortalezas y debilidades - Elaborar compromisos en equipos - Identificar problemas de las normas de convivencia - Identificar problemas de valores institucionales 	<p><u>Humanos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Docentes - Sub Director - Coordinador <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Material de oficina - Computadoras - Cañón multimedia 	Coordinador de área	<p><u>Compromiso normativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento en las políticas de la institución - Obligación de permanencia en la institución 	<p>Lugar: IE Daniel Alcides Carrión - Olmos - Lambayeque</p> <p>Periodo: 04 semanas</p>

Tabla 5*Nivel del logro de la acción*

Nivel de logro de la acción	Criterios
0	No implementada - requiere justificación
1	Implementación inicial - dificultades en su ejecución, requiere justificación
2	Implementación parcial - dificultades en su ejecución, requiere justificación
3	Implementación intermedia - ejecución parcial, pero sigue de acuerdo a lo programado
4	Implementación avanzada - avanza de acuerdo a lo programado
5	Implementada - completamente ejecutada

Esta tabla se emplea para cuantificar el logro de los resultados una vez puesta en marcha la propuesta para conocer el nivel de logro de las actividades establecidas.