



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE LA COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES

TESIS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN

EDUCATIVA PRIVADA EN EL DISTRITO DE BREÑA, LIMA, 2023.

ESTRELLITA GENESIS MENDOZA CARPIO

ASESORA: KELLY CÁRDENAS PULCHA

PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AREQUIPA – PERÚ

2023

Verificación de Integridad y Originalidad de Contenidos

Información del Titulando

Apellidos y nombres del titulando: MENDOZA CARPIO ESTRELLITA GENESIS
Carrera profesional: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Título del borrador de investigación/experiencia profesional: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN EL DISTRITO DE BREÑA, LIMA, 2023"

Evaluación de integridad y originalidad de contenidos vía aplicación del *Turnitin* de acuerdo a los rangos establecidos

El trabajo de tesis, en cuestión, fue analizado por el software *Turnitin* con la finalidad de analizar el grado de originalidad de la investigación. Al concluir la etapa de procesamiento, el programa generó un reporte que demuestra que el índice de similitud de la tesis con respecto a otros trabajos es de 25%. Este resultado, está dentro del rango máximo de similitud permitido por la institución, que según reglamento publicado en transparencia debe ser como máximo un 25%.

Se anexa el reporte generado por el software.

Adjuntar un ejemplar de la constancia de la verificación Turnitin, entregarla al Decanato

Fecha: 23-08-2023



Firma del dictaminador 1: Peñaloza Salinas, José



Firma del dictaminador 2: Rodríguez Vargas, Alejandro Víctor

DEDICATORIA

Para mi amado Groot, en cada paso de mi carrera, tu presencia fue mi refugio. Tus ronroneos y tu amor incondicional me brindaron fuerza y consuelo. A lo largo de cinco años, fuiste mi compañero fiel, y hoy dedico mi éxito a ti, mi compañero peludo.

Gracias por ser mi luz en los momentos oscuros y por llenar mi vida de alegría. Tu delicadeza y ternura hicieron que cada día fuera especial. Eres un regalo invaluable que siempre llevaré en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía constante y fuente de fortaleza. A mis queridos padres por su apoyo.

A mi apreciada asesora, Kelly Cárdenas Pulcha, y a los excepcionales docentes de la facultad de Ciencias Empresariales y Comunicación de la Universidad La Salle.

Por último, quiero agradecerme a mí misma por creer en mí. Mi determinación y compromiso han sido fundamentales en este camino.

A todas las personas que estuvieron a mi lado, brindándome enseñanzas y ánimos, les expreso mi profunda gratitud. Gracias a todos.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE	iv
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Contexto preliminar del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Variables de estudio.....	6
1.4.1 Operacionalización de la variable	6
1.5 Justificación de la investigación	6
1.6 Beneficios	7
1.7 Limitaciones de la investigación.....	8
CAPÍTULO II: REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9

2.1 Antecedentes	9
2.1.1 Antecedentes internacionales	9
2.1.2 Antecedentes nacionales	12
2.2 Fundamentos teóricos	16
2.2.1 Compromiso	16
2.2.2 Compromiso organizacional	17
2.2.3 Tipos de compromiso organizacional	19
2.3. Conceptualización de las tres dimensiones del compromiso organizacional según Meyer y Allen (1991)	22
CAPÍTULO III: MÉTODO	24
3.1 Enfoque y tipo de investigación.....	24
3.1.1 Enfoque de la investigación	24
3.1.2 Tipo de investigación	24
3.2 Nivel y diseño de investigación	24
3.2.1 Nivel de investigación.....	24
3.2.2 Diseño de investigación	25
3.3 Unidad de estudio	25
3.3.1 Sujetos o unidades de estudio	25
3.3.2 Muestra.....	25
3.4 Criterios de selección	25
3.5 Delimitación de la investigación.....	26
3.5.1 Campo de estudio.....	26

3.5.2 Delimitación temporal.....	26
3.5.3 Delimitación geográfica.....	26
3.5.4 Delimitación teórica.....	26
3.6 Técnicas e instrumentos y fuentes de recolección de datos.....	26
3.6.1 Técnicas de investigación.....	26
3.6.2 Instrumento de investigación.....	27
3.6.3 Fuentes de recolección de datos.....	30
3.7 Proceso de recolección y procesamiento de datos.....	31
3.7.1 Proceso de recolección de datos.....	31
3.7.2 Procesamiento de datos.....	31
3.7.3 Aspectos éticos.....	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	33
4.1 Resultado de la validación de instrumento.....	33
4.1.1 Validación de instrumento.....	33
4.1.2 Confiabilidad del instrumento.....	33
4.2 Resultados de cuestionario.....	35
4.2.1 Datos generales.....	35
4.2.2 Preguntas de evaluación según indicadores – Dimensión Afectiva.....	37
4.2.3. Preguntas de evaluación según indicadores – Dimensión Continuo.....	44
4.2.4 Preguntas de evaluación según indicadores – Dimensión Normativa.....	50
4.3 Resultados Descriptivos (Cuantitativos).....	56

4.3.1. Compromiso organizacional	56
4.3.2 Dimensión afectiva.....	59
4.3.3 Dimensión continuo	60
4.3.4. Dimensión normativa	61
DISCUSIÓN	63
5.1 Análisis y discusión de resultados	63
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS.....	80
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	80
ANEXO 2: TABLAS RESUMEN DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
TABLA RESUMEN DE LA DIMENSIÓN AFECTIVA	81
TABLA RESUMEN DE LA DIMENSIÓN CONTINUO	82
TABLA RESUMEN DE LA DIMENSIÓN NORMATIVA.....	82
ANEXO3: CUESTIONARIO.....	84
ANEXO 4: VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS	90
VALIDACIÓN 1.....	90
VALIDACIÓN 2.....	96
VALIDACIÓN 3.....	102

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable compromiso organizacional</i>	6
Tabla 2 <i>Dimensiones del compromiso organizacional</i>	22
Tabla 3 <i>Rangos del nivel de compromiso organizacional</i>	30
Tabla 4 <i>Resultados de la validación de los expertos</i>	33
Tabla 5 <i>Alfa de Cronbach para variable Compromiso Organizacional</i>	34
Tabla 6 <i>Alfa de Cronbach para dimensión Afectiva</i>	34
Tabla 7 <i>Alfa de Cronbach para dimensión Continuo</i>	34
Tabla 8 <i>Alfa de Cronbach para dimensión Normativo</i>	34
Tabla 9 <i>Porcentaje de docentes según sexo</i>	35
Tabla 10 <i>Porcentaje de docentes según edad</i>	35
Tabla 11 <i>Porcentaje de docentes según antigüedad laboral</i>	36
Tabla 12 <i>Me siento a gusto de trabajar en la I.E</i>	37
Tabla 13 <i>Me siento identificado con la I.E.</i>	38
Tabla 14 <i>Me agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee</i>	38
Tabla 15 <i>Me siento como parte de una familia dentro de la I.E.</i>	39
Tabla 16 <i>Participo en la resolución de los problemas que existen en la I.E, como si fueran propios.</i>	40
Tabla 17 <i>Encuentro satisfacción personal de la I.E. cuando dialogo con personas que no pertenecen a ella</i>	41
Tabla 18 <i>Considero que esta I.E. tiene un gran significado para mí</i>	42

Tabla 19 <i>Siento que debería pasar el resto de mi vida laborando en esta I.E.</i>	43
Tabla 20 <i>Seguiré trabajando en esta institución porque ofrece buen salario y cumple con todos los beneficios sociales</i>	44
Tabla 21 <i>Creo tener muy pocas opciones de conseguir un trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución</i>	45
Tabla 22 <i>Permanezco en la I.E porque sería muy complicado conseguir otro trabajo</i>	46
Tabla 23 <i>He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado</i>	47
Tabla 24 <i>Me resultaría muy difícil dejar la I.E., si tuviera que hacerlo</i>	48
Tabla 25 <i>Muchas cosas en mí se verían interrumpidas si decidiera dejar esta I.E.</i>	49
Tabla 26 <i>Actualmente trabajo en esta I.E. porque me identifico con los valores de la institución</i>	50
Tabla 27 <i>Me encuentro comprometido(a) moralmente con esta institución educativa</i>	51
Tabla 28 <i>Considero que no sería correcto dejar ahora mi I.E. aunque hubiese ventajas en ello</i>	52
Tabla 29 <i>Me siento participe en las actividades laborales y las decisiones que se toman dentro de la I.E.</i>	53
Tabla 30 <i>Esta I.E. se merece toda mi lealtad, como profesional y persona</i>	54
Tabla 31 <i>Considero que le debo mucho a esta I.E.</i>	55
Tabla 32 <i>Medidas estadísticas descriptivas del compromiso organizacional</i>	56
Tabla 33 <i>Medidas estadísticas de las dimensiones del Compromiso Organizacional</i>	57
Tabla 34 <i>Distribución de datos del Compromiso Organizacional</i>	58
Tabla 35 <i>Distribución de datos Dimensión Afectiva</i>	59
Tabla 36 <i>Distribución de datos Dimensión Continuo</i>	60
Tabla 37 <i>Distribución de datos Dimensión Normativa</i>	61

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 <i>Porcentaje de docentes según sexo</i>	35
Figura 2 <i>Porcentaje de docentes según edad</i>	36
Figura 3 <i>Porcentaje de docentes según antigüedad laboral</i>	36
Figura 4 <i>Me siento a gusto de trabajar en la I.E.</i>	37
Figura 5 <i>Me siento identificado con la I.E.</i>	38
Figura 6 <i>Me agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee</i>	39
Figura 7 <i>Me siento como parte de una familia dentro de la I.E.</i>	40
Figura 8 <i>Participo en la resolución de los problemas que existen en la I.E, como si fueran propios</i>	41
Figura 9 <i>Encuentro satisfacción personal de la I.E. cuando dialogo con personas que no pertenecen a ella</i>	42
Figura 10 <i>Considero que esta I.E. tiene un gran significado para mí</i>	42
Figura 11 <i>Siento que debería pasar el resto de mi vida laborando en esta I.E.</i>	43
Figura 12 <i>Seguiré trabajando en esta institución porque ofrece buen salario y cumple con todos los beneficios sociales</i>	44
Figura 13 <i>Creo tener muy pocas opciones de conseguir un trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución</i>	45
Figura 14 <i>Permanezco en la I.E porque sería muy complicado conseguir otro trabajo</i>	46
Figura 15 <i>He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado</i>	47
Figura 16 <i>Me resultaría muy difícil dejar la I.E., si tuviera que hacerlo</i>	48

Figura 17 <i>Muchas cosas en mí se verían interrumpidas si decidiera dejar esta I.E.</i>	49
Figura 18 <i>Actualmente trabajo en esta I.E. porque me identifico con los valores de la institución</i>	50
Figura 19 <i>Me encuentro comprometido(a) moralmente con esta institución educativa</i>	51
Figura 20 <i>Considero que no sería correcto dejar ahora mi I.E. aunque hubiese ventajas en ello</i>	52
Figura 21 <i>Me siento participe en las actividades laborales y las decisiones que se toman dentro de la I.E.</i>	54
Figura 22 <i>Esta I.E. se merece toda mi lealtad, como profesional y persona</i>	55
Figura 23 <i>Considero que le debo mucho a esta I.E.</i>	56
Figura 24 <i>Nivel de Compromiso Organizacional</i>	59
Figura 25 <i>Nivel de Dimensión Afectiva</i>	60
Figura 26 <i>Nivel de Dimensión Continuo</i>	61
Figura 27 <i>Nivel de Dimensión Normativa</i>	62

RESUMEN

Actualmente el compromiso organizacional garantiza un lazo entre la empresa y el colaborador, de tal manera que considere que sus metas personales pueden ser beneficiadas por las metas presentadas en la misión de la empresa, desarrollándose una fuerte relación en la que ambas partes se contribuyan. El inicio de muchos cambios a los que fueron sometidos los docentes a causa del COVID 19 y el cambio de métodos de enseñanza y una disminución en los salarios provocó malestar en los docentes de la plana educativa.

El propósito principal de este estudio fue determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima durante el año 2023. Dicha institución ofrece servicios educativos en los niveles de inicial, primaria y secundaria, está conformada por estudiantes, docentes, personal administrativo, personal de limpieza y mantenimiento.

La muestra de este estudio estuvo compuesta por un total de 73 docentes, la metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo, de diseño no experimental, de naturaleza transversal. Se hizo uso de un cuestionario basado en el modelo de Meyer, Allen y Smith con 20 ítems el cual permitió determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes cuyos resultados giran en torno a tres dimensiones principales: afectiva, continua y normativa. Los resultados se centran en tres dimensiones principales: afectiva, de continuidad y normativa. Después de analizar los resultados generales, se encontró que los docentes muestran un alto compromiso en las dimensiones afectiva y normativa, pero su compromiso en la dimensión de continuidad es moderado con una tendencia a disminuir.

Palabras clave: Compromiso, Compromiso organizacional, Afectivo, Continuo, Normativo, Colaboradores.

ABSTRACT

At present, organizational commitment ensures a bond between the company and the employee, such that it considers that their personal goals can be benefited by the goals presented in the company's mission, developing a strong relationship in which both parties contribute to each other. The onset of many changes that teachers underwent due to COVID-19 and the change in teaching methods, along with a decrease in salaries, caused dissatisfaction among the teachers in the educational sector.

The main purpose of this study was to assess the level of commitment exhibited by teachers in a private educational institution in the Breña district, Lima, during the year 2023. This institution offers educational services at the preschool, primary, and secondary levels and is composed of students, teachers, administrative staff, and cleaning and maintenance personnel.

The sample for this study consisted of a total of 73 teachers. The methodology employed was a quantitative approach, with a descriptive, non-experimental, cross-sectional design. A questionnaire based on the model developed by Meyer, Allen, and Smith was utilized, consisting of 20 items that allowed for determining the level of organizational commitment among teachers. The results revolve around three main dimensions: affective, continuance, and normative. After analyzing the overall results, it was found that the teachers exhibit high commitment in the affective and normative dimensions, but their commitment in the continuance dimension is moderate with a tendency to decrease.

Keywords: Commitment, Organizational commitment, Affective, Continuance, Normative, Employee

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Contexto preliminar del problema

La presente investigación pretende dar una base y soporte respecto a un tema crucial sobre el rol de los docentes en la educación desde la perspectiva del compromiso organizacional.

Según Meyer et al. (1993) “El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o no en la organización” (p. 541) Este compromiso puede variar en intensidad y se manifiesta en diferentes formas por ejemplo, aquellos con un compromiso afectivo sólido optan por permanecer en la organización porque así lo desean, mientras que aquellos con un fuerte compromiso de continuidad lo hacen por necesidad, y aquellos con un fuerte compromiso normativo lo hacen porque sienten que es su deber moral hacerlo.

Por lo tanto, para su investigación se requiere una combinación de diferentes enfoques, según los autores el compromiso organizacional se divide en tres dimensiones: compromiso afectivo/emocional, compromiso continuo y compromiso normativo.

Según Arias (2001) El “compromiso organizacional” es importante debido a que sirve como principal indicador de consistencia dentro del trabajo, es importante que los empleados usen sus camisas correctamente, es decir, que les guste su compañía y hagan bien su trabajo. A través del *engagement* es posible determinar y conocer lo que los colaboradores que conforman la institución perciben en su lugar de trabajo, en relación al lugar físico donde laboran, los vínculos sociales que se dan dentro del trabajo y como esto influye su trabajo (Arribasplata Albaran & Jesus Chujutalli, 2017).

Es importante comprender las dimensiones del compromiso organizacional para poder desarrollar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos, la identificación de estas puede

ayudar a los gerentes a diseñar políticas y prácticas que fomenten un mayor compromiso de los colaboradores hacia la organización (Baksi Maiti et al., 2021).

Ramírez et al. (2014), nos dicen que el concepto de “compromiso organizacional” en los docentes abarca muchas dimensiones ya que está relacionado al compromiso con su profesión, la institución y el compromiso con los estudiantes, dicho concepto se verá reflejado en como el docente se relaciona e identifica con la institución, sus valores y el esfuerzo que el docente realiza a beneficio de la institución y lo más importante en la formación del alumnado.

Según Arias (2001), mientras más se identifique el colaborador con la organización su compromiso será mayor, generando una ventaja competitiva e incrementando las probabilidades de que permanezca dentro de la organización. Cuando su vínculo se ve afectado aumenta el riesgo de que haya renunciadas, la desmotivación surge por lo que el esfuerzo por cumplir responsabilidades se ve estropeada ya que los colaboradores no se sienten en la obligación de hacer méritos, pues saben que ya no serán parte de la organización en cuestión de tiempo.

En el artículo “COVID-19 *impact on jobs at private schools and colleges in Northern Ethiopia*” se indica que la pandemia de COVID 19 impacto de manera significativa en la mayoría de empleos generando una disminución de ingresos, pérdidas de trabajo, cierre de escuelas y colegios, lo cual en muchos de los casos genero una disminución en la calidad de la enseñanza, la educación, y el aumento de la tasa de desempleo.

La falta de contacto directo con los estudiantes y la imposibilidad de realizar actividades extracurriculares ha generado que muchos docentes se sientan desconectados hacia su institución educativa generando una disminución hacia el sentido de pertenencia e identificación.

Es por esta razón que el “compromiso organizacional” es un tema de gestión de gran importancia donde un gerente o cualquier persona que lidere un grupo de personas necesita

conocer para poder promoverlo entre los empleados originando un ambiente y las condiciones en las que el empleado, en este caso el docente, pueda comprometerse con la institución incluso en circunstancias adversas.

Hoy en día, hay algunas instituciones que no prestan mucha atención al concepto “compromiso organizacional” como tal, y, de hecho, es un aspecto esencial en el desarrollo de estrategias dentro de cualquier organización.

En Perú, la institución educativa privada ubicada en Breña, ofrece servicios de enseñanza educativa de los niveles inicial, primaria y secundaria. Dicha entidad privada está conformada por 163 personas que conforman el consejo directivo (10), asesores (4), docentes (76) y coordinadoras de área (3), talleristas (18), auxiliares (11), personal administrativo (22) y personal de mantenimiento y/o limpieza (19).

La COVID 19 generó una serie de dificultades relacionadas con el nivel de “compromiso organizacional” de los docentes dentro de las instituciones de educación básica privadas, debido al cambio abrupto de pasar de un formato de enseñanza presencial a uno de enseñanza virtual, género dificultad para adaptarse a los cambios y requerimientos sistema, desarrollaron una serie de modificaciones y cambios para adaptarse a los nuevos desafíos que trajo la pandemia, por esta razón incrementaron las capacitaciones siendo de carácter tecnológico e informático, se reformularon muchos procesos de trabajo, métodos y estrategias característico de una educación presencial por una metodología que se adapte mejor a la educación virtual.

Desde el año 2020 cuando se declaró estado de emergencia y se declaró la inhabilitación de todos los servicios, el servicio de educación tuvo que pasar de uno presencial a uno virtual, dando lugar a que la institución haya enfrentado grandes cambios y nuevos retos, con el fin de conservar su imagen y lugar ante la comunidad educativa, en consecuencia, se dieron cambios

que trajeron problemas de identificación de los docentes hacia la institución educativa, los cuales consideraron que el trabajo fue muy exigente, estando en desacuerdo con las remuneraciones recibidas, esto debido a que al darse la migración de enseñanza presencial a una virtual conllevó a un descuento en el cobro de pensiones por el servicio educativo, generando un impacto negativo respecto al compromiso organizacional con la institución educativa.

En el año 2022 iniciaron las clases híbridas dando lugar a una serie de cambios dentro del plantel educativo. Esta situación generó dentro de la plana educativa de la institución molestia e incomodidad; como se sabe el compromiso y empeño de los docentes son de vital importancia para la institución educativa, ya que el efecto que tiene la actitud y el comportamiento laboral de los docentes influye en los resultados en los objetivos a largo plazo que tiene la institución.

En la actualidad, el área de recursos humanos busca comprender cómo los empleados se comprometen con los objetivos de la organización para lograr beneficios a largo plazo. El Compromiso Organizacional se emplea para analizar la lealtad y dedicación de los empleados hacia estos objetivos. Un mayor compromiso suele vincularse con una retención laboral más alta y con la capacidad de mantener la productividad y calidad en el trabajo. La presente investigación permitirá a la institución tomar medidas informadas para fortalecer el compromiso de los docentes y, en última instancia, mejorar la productividad y la calidad en el entorno laboral.

1.2 Formulación del problema

La presente investigación tiene como principal interés estudiar el nivel de compromiso organizacional y en la identificación de las dimensiones de este en los docentes de una Institución educativa privada en el distrito de Breña en la ciudad de Lima con el fin de ayudar a los directivos a diseñar políticas y prácticas que fomenten un mayor compromiso de los docentes

respecto a la institución, ante la situación referida nos planteamos el siguiente problema de investigación:

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023?

¿Cuál es el nivel de compromiso normativo en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023?

¿Cuál es el nivel de compromiso de continuidad en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima 2023?

¿Cuál dimensión mencionada del compromiso organizacional presentan mayor presencia en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023?

¿Cuál que dimensión mencionada del compromiso organizacional presentan menor presencia en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de compromiso afectivo en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.

Determinar el nivel de compromiso normativo en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.

Determinar el nivel de compromiso de continuidad en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.

Determinar que dimensión mencionada del compromiso organizacional presentan mayor presencia en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.

Determinar que dimensión mencionada del compromiso organizacional presentan menor presencia en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.

1.4 Variables de estudio

1.4.1 Operacionalización de la variable

Tabla 1 Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Gusto e identificación	1 , 2	Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Sentido de pertenencia	3, 4, 5	
		Satisfacción y significancia	6, 7, 8	
	Compromiso de Continuidad	Sueldo y beneficios	9, 10	
		Oferta Laboral	11, 12	
		Necesidad/falta de alternativas	13, 14	
	Compromiso Normativo	Obligación Moral	15, 16	
		Culpabilidad y conveniencia	17, 18	
		Agradecimiento y lealtad	19, 20	

1.5 Justificación de la investigación

La investigación presenta una justificación teórica debido a que es el resultado de un estudio, valoración de los enfoques primordiales y conceptos que existen en relación al

compromiso organizacional, al haber el requerimiento de exponer estos conceptos. Los resultados obtenidos podrán hacerse uso como antecedentes de estudios similares, respecto a la elaboración del capítulo sobre el marco teórico está brinda una recapitulación de ello sustentado con lo expuesto por la tesista.

La justificación práctica busca dar un resultado real al presentar los resultados de la investigación, lo cual proveerá a la institución educativa materia de investigación logrando proyectar las pertinentes proposiciones o recomendaciones, aplicando actividades y planes, las cuales contribuirán a corregir inconvenientes o propuestas en beneficio de la comunidad educativa.

Metodológicamente la investigación aporta a la comunidad la metodología (tipo, diseño, método) de como analizar la variable en cuestión, utilizando el método científico. La metodología puede ser utilizada como base para futuras investigaciones, así mismo, el instrumento utilizado se pone a disposición de la institución y la comunidad, dicho instrumento ha sido validados por especialistas para poder ser utilizado y mejorado en futuros trabajos de investigación.

Esta investigación es importante puesto que en un futuro ayudara a diseñar herramientas y estrategias que permitan favorecer la actitud del docente hacia la institución ayudando al área de recursos humanos en la gestión de nuevas formas de generar compromiso por parte de los docentes, con el fin de lograr beneficios sostenibles y duraderos a largo plazo que beneficien a la institución.

1.6 Beneficios

El objetivo principal de esta investigación es determinar el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa privada de Breña en la ciudad de Lima,

2023, con el propósito de contribuir a la institución para que este informado y pueda darse una mejora. Los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para los directivos de la institución y el departamento de recursos humanos los cuales podrán dar uso de la información con el fin de promover e incrementar el compromiso organizacional de sus docentes, disminuyendo de manera progresiva las debilidades encontradas, con la ayuda de lo informado sobre la importancia y lo necesario que es el compromiso organizacional en la educación y la indispensable necesidad de ofrecer un servicio de calidad para los estudiantes con el fin de mantener su imagen y prestigio de la institución.

Lo que se busca es contribuir brindando una investigación científica en cuanto a la variable “compromiso organizacional” para su utilidad en una institución privada educativa, que ayudara a promover mejoras respecto al desenvolvimiento de los docentes lo cual garantizara productividad y un servicio de calidad, gracias al compromiso organizacional.

1.7 Limitaciones de la investigación

Para realizar el estudio se contó con el apoyo del personal administrativo y los docentes que laboran actualmente en la institución educativa, sin embargo, se presentaron algunas limitaciones al realizar el estudio, algunos de ellos los puntualizamos a continuación:

En un inicio la investigación se debía ejecutar a finales del año 2022 pero debido a que el instrumento debía ser validado no se pudo ejecutar el cuestionario en el momento oportuno, debiendo esperar a que este sea validado para marzo del 2023 fecha donde se inicia las clases y los docentes se encuentran más ocupados.

En primera instancia se procedió a entregarles de manera física el consentimiento informado para que puedan firmarlo para de esta manera hacerles llegar el cuestionario con el fin de que participen de manera asertiva, algunos de los docentes de la institución se encontraban

indispuestos y no brindaban ninguna información, a pesar de entregarles el consentimiento informado dándoles a conocer que sus datos serían tratados de manera anónima y confidencial, no se pudo llegar a ellos de la manera esperada, se negaban a colaborar con nuestra investigación

Los docentes cuando se brindó la opción de poder hacerlo de manera virtual y especificando que sus datos serían manejados de manera anónima se mostraron más participativos.

CAPÍTULO II: REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Antecedentes

A continuación, en este punto se analizó diferentes trabajos de investigación los cuales están orientadas al compromiso organizacional dentro de las entidades y organizaciones se determinó su objetivo principal, hallazgos, y los resultados obtenidos en base a sus objetivos.

2.1.1 Antecedentes internacionales

Molina y Prieto (2019) Bogotá, Colombia. Tesis “Compromiso Organizacional y nuevas formas de trabajo” cuyo objetivo principal fue identificar el grado de compromiso organizacional de los empleados hacia la empresa donde laboran de acuerdo al tipo de contrato laboral con el cual fueron vinculados.

El método de investigación fue cuantitativa, no experimental, de tipo transversal y descriptivo correlacional desde una perspectiva empírico analítica. La muestra fue de 270 colaboradores que cuentan con más de tres meses de vinculación en la empresa con el tipo de contrato: fijo, indeterminado y prestación de servicios. Se divide en dos partes, la primera parte con datos sociodemográficos (sexo, edad, años de antigüedad, estado civil) y la segunda parte la versión del cuestionario de Meyer et. Al (1993) traducida y validada.

Los hallazgos obtenidos fueron que no se encuentra evidencia entre el compromiso organizacional en función al tipo de contrato laboral, así también, los empleados tienden a estar activos laboralmente entre 12 y 36 meses, indicando una menor permanencia en las organizaciones debido a la proliferación de nuevos tipos de contratos.

Mendivil y de Moya (2018), Cartagena, Colombia. Tesis “Compromiso Organizacional de los docentes con la corporación universitaria americana, sede Barranquilla”. El objetivo principal de esta investigación consistió en realizar un análisis de los factores que influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la sede Barranquilla de la Corporación Universitaria Americana.

El método de investigación fue bajo un enfoque cuantitativo, un análisis estadístico factorial el cual estudió las variables basadas en el instrumento Meyer y Allen encargado de medir el compromiso organizacional.

Los hallazgos sobre las dimensiones del compromiso organizacional muestran que los docentes tienen un alto nivel en las dimensiones afectiva y normativa. En relación al género, los hombres presentan mayor compromiso que las mujeres. Los docentes jóvenes también muestran mayor compromiso que sus colegas mayores. El compromiso tiende a aumentar con la experiencia en la docencia y con el salario, aunque después de cierto punto el compromiso disminuye, posiblemente al satisfacerse esa necesidad. El tipo de contrato también afecta al compromiso, incrementándolo. En resumen, se concluye que la Corporación Universitaria ha logrado establecer un fuerte compromiso en sus colaboradores debido a su ética de trabajo y compromiso efectivo.

Zurita et al (2014). Granada, España. Tesis “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada.” Cuyo objetivo fue analizar

la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral teniendo como muestra a 80 trabajadores de los juzgados de Granada.

Su metodología fue de diseño no experimental, de tipo transaccional correlacional, se hizo uso de dos instrumentos, el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Mayer (1997); Adaptado por Cedeño y Pirela (2002), el cual consta de 18 afirmaciones o juicios positivos y negativos y el cuestionario de satisfacción S20/23 (Meliá y Peiró, 1989).

Los hallazgos encontrados fueron que existe una correlación positiva entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Comprobándose así que no existe una diferencia marcada en cuanto a ambas variables estudiadas.

McAllister y Ferris (2016). Artículo "*The Call of Duty: A Duty Development Model of Organizational Commitment*", proponen un modelo de desarrollo de compromiso organizacional basado en el concepto de deber (*duty*) en el contexto militar. Los autores argumentan que el deber es una fuerza motivadora poderosa en el contexto militar, y que las organizaciones civiles pueden beneficiarse de este enfoque para fomentar el compromiso de sus empleados.

McAllister y Ferris (2016) proponen un modelo de cuatro fases para el desarrollo del compromiso organizacional basado en el deber: (1) desarrollo del sentido de deber, (2) desarrollo de la identidad organizacional, (3) desarrollo del compromiso afectivo, y (4) desarrollo del compromiso normativo.

En su modelo, los autores también identifican tres tipos de prácticas y políticas que las organizaciones pueden implementar para fomentar el compromiso organizacional: (1) prácticas de liderazgo transformacional, (2) políticas de recompensa y reconocimiento, y (3) prácticas de comunicación efectiva.

McAllister y Ferris (2016) proponen un modelo de compromiso organizacional basado en el deber. Su modelo destaca la importancia de fomentar el sentido de deber y la identidad organizacional como componentes clave del compromiso organizacional. El modelo propuesto por los autores consta de cuatro fases para el desarrollo del compromiso organizacional basado en el deber: Desarrollo del sentido de deber, Desarrollo de la identidad organizacional, Desarrollo del compromiso afectivo, Desarrollo del compromiso normativo. En términos de prácticas y políticas que las organizaciones pueden implementar para fomentar el compromiso organizacional basado en el deber, se identifican tres tipos: Prácticas de liderazgo transformacional, Políticas de recompensa y reconocimiento, Prácticas de comunicación efectiva.

Estas acciones contribuyen a fortalecer el compromiso de los empleados con la organización y promover un ambiente laboral positivo y productivo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Estrada y Mamani (2020). Puerto Maldonado, Perú. Tesis “Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica”. El propósito de esta investigación fue examinar la conexión entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras en el año 2018. Se empleó un enfoque no experimental y un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población estudiada estuvo compuesta por 106 docentes, y se seleccionó una muestra de 83 docentes mediante un muestreo probabilístico estratificado. Se utilizaron dos instrumentos para recolectar datos: el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptado en el Perú por Oscar Martín Rivera Carrascal, y el Cuestionario de Desempeño Docente.

Todos los datos recopilados fueron consolidados en una base de datos y procesados utilizando el paquete estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Los

resultados obtenidos indicaron una correlación sólida, directa y significativa entre las variables de compromiso organizacional y desempeño docente. Específicamente, el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0.724, con un p-valor menor que el nivel de significancia ($p=0.000 < 0.05$).

En conclusión, se evidenció que a medida que los docentes presentan un mayor compromiso organizacional, su desempeño docente mejora y viceversa. Estos hallazgos destacan la importancia del compromiso organizacional como un factor influyente en el desempeño efectivo de los docentes en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras.

Aguilar y Contreras (2020), Trujillo, Perú. Tesis “Compromiso Organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco 2019” cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre las variables “compromiso organizacional” y el “desempeño docente” en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco.

El método de investigación fue hipotético deductivo, con un diseño no experimental de corte transversal, correlacional. Su muestra se conformó por 63 docentes, se utilizó el cuestionario para la recopilación de datos de ambas variables.

Los resultados obtenidos revelaron una asociación positiva significativa entre el “compromiso organizacional” y el “rendimiento docente” en las instituciones educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco. Esto implica que existe una estrecha relación entre dichas variables, de manera que un aumento en el compromiso tiene un impacto positivo en su rendimiento en estas instituciones.

Pedro Antonio Guerrero Maldonado (2019), Chiclayo, Perú. Tesis “Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco

Chiclayano, 2018” cuyo objetivo principal fue determinar el nivel de compromiso organizacional en un Banco Chiclayano.

El estudio adopta un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando un diseño transversal y observacional. Para recopilar los datos, se aplicaron encuestas basadas en la escala de Likert y se llevaron a cabo entrevistas. Los resultados se centran en las dimensiones del modelo Allen y Meyer. La muestra fue a 35 colaboradores de un banco ubicado en Chiclayo, el propósito fue desarrollar una propuesta de mejora hacia el compromiso organizacional esto se debe a que la organización ha experimentado numerosos cambios y fusiones de entidades, lo que ha generado desmotivación y confusión de identidad entre los empleados hacia la entidad.

Los hallazgos encontrados fue que los colaboradores del banco tienen un nivel medio respecto a la variable “compromiso organizacional” para las tres dimensiones, no existe diferencia por indicadores demográficos como edad, sexo, antigüedad laboral y estado civil, se evidencio diferencias significativas entre las personas más jóvenes del compromiso normativo y continuidad esto debido a la realidad sobre el empleo , de igual forma para empleados entre 5 a 10 años dentro de la institución se halló un mayor valor normativo, y las personas casadas presentan un mayor compromiso continuo ya que tienen una obligación familiar.

Leidy Laura Guizado Chuquiyauri (2018), Lima, Perú. Tesis “Compromiso organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística - DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima” cuyo objetivo principal fue determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los integrantes de la Oficina de Criminalística de la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú.

La tesis mencionada realizó una investigación descriptiva mixta, de diseño no experimenta, alcance descriptivo, de corte transversal. Se hizo uso de la encuesta y entrevista

para recolectar datos, haciendo del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith.

Los hallazgos obtenidos de acuerdo a la investigación fue que el 54% cuenta con un nivel promedio respecto a la variable “compromiso organizacional”, teniendo como resultado respecto a las dimensión afectiva un nivel medio con un 48% , la dimensión continuo cuenta con un nivel medio del 55%, lo cual demuestra que los oficiales sienten la necesidad de mantenerse en la institución, por último, respecto a la dimensión normativa el 46% presenta nivel promedio, lo cual significa que los oficiales muestran hacia su institución lealtad y obligación. Con ello pretende elaborar un programa que permita fomentar y reforzar el compromiso organizacional dentro de la institución.

Kateryn Ingrid Levano Lizaraga (2018), Lima, Perú. Tesis “Compromiso organizacional en los trabajadores del área de ventas de la empresa Atento en el distrito de Ate, 2018” El objetivo principal de este estudio fue determinar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del área de ventas de la empresa Atento en el distrito de Ate, durante el año 2018.

La tesis en mención es de tipo descriptivo, diseño no experimental, el instrumento usado fue el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1997) para medir las dimensiones de compromiso en los trabajadores, se tomó como muestra a los 46 trabajadores que conformaban el área de ventas.

Los hallazgos encontrados indican que un 23.9% tienen alto nivel en la dimensión afectiva y un 39.13% están en un nivel bajo, en la continuidad un 32.61% en nivel alto y un 34.78% en bajo y en la normativa un 34.74% nivel alto y un 32.61% se ubican en el nivel bajo. Con estos resultados se desarrolló un programa de intervención para incrementar el compromiso organizacional de los trabajadores del área de ventas hacia la empresa Atento.

2.2 Fundamentos teóricos

A continuación, en este punto se seleccionó diferentes autores que nos brinden conceptos coherentes para la comprensión del presente trabajo.

2.2.1 Compromiso

Según Arias (2001) citando a Steers, sostiene que el compromiso organizacional es la intensidad con la cual una persona se siente identificado e implicado con la organización en particular.

Según Becker (1960), el compromiso se da cuando un individuo invierte su esfuerzo para obtener beneficios de la organización, siendo esta una decisión individual, de esta forma el colaborador se compromete a la empresa debido a sus actos, el compromiso estaría bajo a condiciones particulares como por ejemplo trabajar horas extras lo cual se entiende como persistencia conductual.

El autor opina que los individuos se comprometen por intereses no relacionados a la organización, lo cual incrementa el costo de separación al transcurrir el tiempo; estos intereses pueden ser relacionados con status, proyecto de vida, personal, profesional, los valores del individuo, etc.

Según Sheldon (1971) el compromiso de un individuo al tener una actitud positiva que se tiene hacia la organización, es decir la identidad del individuo hacia la organización.

Para Allen y Meyer (1990) El compromiso es un estado psicológico que une a un individuo con una organización, así como los autores Mathieu y Zajac (1990) que indican que el compromiso es una atadura entre individuo y organización.

Se puede observar que el estudio del compromiso se caracteriza por la diversidad de múltiples disciplinas y que, en el caso de los autores mencionados, el compromiso implica tanto

un comportamiento como una actitud, por lo que es fundamental que se dé una actitud positiva hacia la organización, de manera que se generen beneficios para el individuo como para la propia organización.

2.2.2 Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es indudablemente un aspecto crucial de suma importancia en la gestión de recursos humanos. Numerosos autores han abordado este tema y desarrollado diferentes modelos para comprender sus dimensiones y factores determinantes.

En el desarrollo del compromiso organizativo se ha presentado división de opiniones respecto a que esté ligado a una actitud o a un comportamiento y a sus dimensiones de un solo factor o más factores.

A continuación, se presenta y analiza cinco modelos de compromiso organizacional de diferentes autores: el modelo de Meyer y Allen, el modelo de Porter y Smith, el modelo de Kanungo, el modelo de Morrow y el modelo de Mathieu y Zajac.

2.2.2.1 Modelo Meyer y Allen: En el contexto de la investigación se tomó como base la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen (1997). Esta teoría es el marco conceptual que guiará el estudio y la comprensión del compromiso organizacional en el contexto específico de la investigación.

Los autores definen el compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre persona y organización, que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación a mantenerse como miembro de una organización” (p.346). Es una herramienta útil para entender y medir el compromiso de los docentes con la institución. A continuación, se presentan los tres modelos de triple dimensión de Allen y Meyer de los años (1991, 1993 y 1997)

El modelo de 1991 es uno de los más citados y usados en la literatura. Está basado en tres dimensiones: afectivo, continuo y normativo. La dimensión afectiva se refiere a los sentimientos que los empleados tienen hacia la organización, mientras que el componente normativo está estrechamente ligado con la percepción de la obligación que el colaborador tiene de permanecer en la organización. La dimensión continua se refiere a la disposición de los colaboradores para conservar su relación con la organización.

Asimismo, los autores sostienen que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional. Esta aproximación tridimensional ha sido ampliamente investigada y respaldada durante décadas convirtiéndose en una de las teorías más estudiadas por diversos autores (Arciniega & Gonzales, 2006).

En el modelo de 1993, los autores agregan una cuarta dimensión llamada “Compromiso instrumental” el cual se refiere a la percepción de valor que le brinda el colaborador a la organización para su desarrollo personal y profesional, los factores como la satisfacción laboral, la oportunidad de crecimiento profesional y la justicia organizacional influyen en esta 4ta dimensión.

En el modelo de 1997 los autores indican que el compromiso organizacional es un proceso que cambia con el tiempo y que trabaja en función de dos factores principales: la estabilidad y la dirección. La estabilidad puede ser influenciada por factores como la satisfacción laboral y la justicia organizacional, mientras que la dirección puede ser influenciada por factores como la identificación con la organización y las oportunidades de crecimiento profesional.

Los tres modelos se centran en como el colaborador puede contribuir con el éxito de la organización y como se podría generar lealtad hacia ella y que estos pueden ser influenciados por factores organizacionales, personales y relacionales.

2.2.3 Tipos de compromiso organizacional

En el artículo "*Antecedents and consequences of organizational commitment in school education sector*", Baksi Maiti, R., Sanyal, S.N. y Mazumder, R. (2021). Los autores indican que el compromiso organizacional cuenta con tres principales dimensiones: continuo, afectivo y normativo.

En el artículo "*A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*", Meyer y Allen (1991). Los autores proponen tres tipos de compromiso: compromiso emocional, compromiso continuo y compromiso normativo. A continuación, se define cada uno de ellos.

2.2.3.1 El compromiso afectivo Hace referencia al apego emocional que los colaboradores tienen hacia su organización, lo que da pie a que los colaboradores se sientan identificados y se comprometan con la misma. Este vínculo promueve la satisfacción en el trabajo, impulsando a los miembros a contribuir al éxito de la empresa y participar activamente en las decisiones y adaptación.

Para Arias et al. (2003), el compromiso afectivo es un "lazo emocional" que el individuo siente hacia la organización, experimentando satisfacción con sus expectativas y necesidades, y disfrutando su permanencia en la misma. Según la perspectiva de Meyer y Allen (1991), el compromiso afectivo se refiere a la conexión emocional y afectiva que experimenta el empleado hacia la organización. Esta dimensión implica un fuerte deseo personal de permanecer dentro de la organización, está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral y la retención de empleados, ya que cuando los trabajadores se sienten emocionalmente vinculados y satisfechos con la organización, es más probable que elijan quedarse y mantener su compromiso con la misma (Allen y Meyer, 1997).

El compromiso afectivo se refiere al nivel en que un docente se siente emocionalmente conectado con su trabajo y su organización. Los docentes con un alto nivel de compromiso afectivo se sienten orgullosos de su trabajo, valoran su pertenencia a la organización y están dispuestos a esforzarse por el éxito de la misma. La importancia del compromiso afectivo radica en su relación con la satisfacción laboral, el bienestar emocional y la intención de permanecer en la organización (Estrada & Mamani, 2020).

2.2.3.2 El compromiso continuo. Se refiere a la percepción que tiene el individuo sobre el costo de dejar la organización, considerando las consecuencias negativas sobre su carrera o situación económica. Esta dimensión del compromiso organizacional se ha relacionado con la intención de renunciar y la rotación laboral (Meyer y Allen, 1991).

Según Estrada & Mamani (2020) indica que el compromiso continuo tiene relación con un mejor desempeño laboral y una actitud positiva hacia la organización y que es útil para reducir la rotación de personal.

2.2.3.3 El compromiso normativo. El compromiso normativo está relacionado a la obligación moral que el sujeto siente hacia la organización, mientras que el compromiso continuo se refiere al desempeño laboral y la ciudadanía organizacional (Meyer y Allen, 1991).

Estrada & Mamani (2020) Indican que el compromiso continuo se caracteriza por la percepción de que uno debe permanecer y trabajar en la organización, esta dimensión está relacionada con un mejor desempeño laboral y con una mayor satisfacción laboral.

Algunos estudios han demostrado que la dimensión afectiva es la más significativa ya que este puede ser el más fuerte predictor de desempeño y permanencia de los colaboradores (Meyer et al., 2002).

Por otro lado, otros estudios han destacado la importancia de la dimensión normativa, ya que esta se refiere a la lealtad y disposición del colaborador de permanecer y contribuir al éxito de la organización (Morrow, 2011).

Meyer y Allen (1991) utilizaron como instrumento de estudio un cuestionario para poder identificar y hacer la medición de los tres componentes del compromiso organizacional en su estudio empírico. El cuestionario consta de 18 ítems que evalúan la fuerza de los sentimientos del empleado respecto a la organización, su percepción del costo asociado con abandonar la organización y su sentido de deber hacia la organización. De acuerdo con Meyer y Allen, se encontró evidencia de que las tres dimensiones que conforman el compromiso organizacional están estrechamente relacionadas y que juntos predecían la conducta de los colaboradores dentro de la organización.

En el artículo "*Antecedents and consequences of organizational commitment in school education sector*", Baksi, Sanyal y Mazumder (2021). Los autores indican que el compromiso organizacional está conformado por de tres principales dimensiones: afectivo, continuo y normativo.

Baksi et al. (2021), encontraron que estas tres dimensiones del compromiso organizacional están interrelacionadas y afectan la conducta de los empleados en la organización. Los autores destacan la importancia de comprender dichas dimensiones y es recomendable considerar cada una de ellas, para tener una comprensión más completa del compromiso de los trabajadores con la organización con el fin de desarrollar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos.

Es importante destacar que estas tres dimensiones del compromiso organizacional están vinculadas y pueden influenciarse mutuamente. Por ejemplo, el compromiso afectivo puede

llevar a un mayor compromiso normativo, ya que el colaborador se identifica con la misión y los valores de la organización.

No es posible establecer de manera general una dimensión del compromiso organizacional como predominantemente relevante, ya que dicha relevancia está condicionada por diversos factores como el contexto en el que se encuentra la organización, los objetivos particulares de los empleados y otras características inherentes.

2.3. Conceptualización de las tres dimensiones del compromiso organizacional según Meyer y Allen (1991)

La conceptualización de Meyer y Allen del compromiso organizacional en tres componentes ha sido ampliamente utilizada en la literatura sobre psicología organizacional y ha ayudado a los investigadores a entender mejor cómo los empleados se relacionan con sus organizaciones. Además, su cuestionario ha sido utilizado por muchos investigadores para medir el compromiso organizacional en diversas organizaciones y culturas.

La investigación desarrollada sigue la teoría planteada por Meyer y Allen, para elaborarla los autores proponen tres dimensiones distintas, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 2 *Dimensiones del compromiso organizacional*

Compromiso Organizacional		
Continuidad	Está orientado en base a la necesidad y costos	Lazos, vínculos que se forman a lo largo del tiempo, escasas oportunidades laborales.
Normativo	Responsabilidad u obligación moral	El colaborador desarrolla una obligación moral por los beneficios retribuidos por la organización.

Compromiso Organizacional

Afectivo	Apego, orientación afectiva	Vínculo emocional, identificación e implicación en la organización, recompensas psicológicas.
----------	-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico el cual vincula al colaborador con la organización y tiene implicaciones en las tres dimensiones.

Por ejemplo, en el caso de los docentes que cuentan con un nivel alto de compromiso afectivo, significaría que ellos se sienten a gusto en la institución y se identifican con ella, experimentando emociones positivas hacia ella, según los autores esta dimensión está relacionada con la satisfacción laboral y la retención de empleados.

En el caso del compromiso continuo usando como ejemplo a los docentes, quienes tienen un alto nivel de este compromiso, no quieren abandonar su trabajo ya que esto les generaría un costo tal como la pérdida de beneficios, la reducción de sus ingresos, etc. Según los autores esta dimensión está relacionada con la intención de abandono, renuncia laboral y la rotación del personal.

Por último, tenemos el compromiso normativo el cual, siguiendo el mismo ejemplo, los docentes que se sientan moralmente obligados a permanecer dentro de la institución, se identifican con los valores y son leales a la organización tendrían un nivel de compromiso normativo alto, dicha dimensión se relaciona al desempeño laboral y satisfacción laboral.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Enfoque y tipo de investigación

3.1.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014) este método “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teoría” (p. 4). Además, se caracteriza por su énfasis en la objetividad y la generalización de los resultados obtenidos a partir de una muestra representativa.

3.1.2 Tipo de investigación

En cuanto al tipo de investigación, es aplicada. Según Vara (2012) este tipo de investigación es práctica por lo tanto se va a realizar un análisis para determinar el nivel de compromiso organizacional por parte de los docentes en el centro educativo debido a que los resultados que se obtengan servirán para ser usados como solución de problemas de manera inmediata, buscando posibles soluciones adecuadas para el argumento.

3.2 Nivel y diseño de investigación

3.2.1 Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 38). Según Martínez y Benítez (2016) este nivel de investigación permite al investigador establecer límites acerca de qué se medirá y sobre qué se recolectará datos, en este caso se medirá el Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución educativa privada en el distrito de Breña.

3.2.2 Diseño de investigación

En relación al diseño de la investigación es No experimental de corte transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) no experimental se refiere a “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 26), lo cual significa que no se manipulan y se recolecta la información en un determinado momento.

3.3 Unidad de estudio

3.3.1 Sujetos o unidades de estudio

Bernal (2016) nos dice que la población está conformada por un grupo de elementos, personas, animales o cosas que tienen rasgos similares, de los cuales se busca hacer un análisis. Por lo antedicho, la unidad de estudio de la presente investigación cuantitativa está conformada por los docentes de la plana educativa de una institución privada en el distrito de Breña, Lima 2023.

3.3.2 Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), indica que es necesario hacer todo estudio con una muestra, es por ello que la muestra para esta investigación está conformada por la totalidad, la cual está conformada por 79 docentes dentro de la institución, por lo tanto, se procede a aplicar un censo ya que la población es reducida, la investigación no cuenta con muestra ni muestreo.

3.4 Criterios de selección

Se aplicó un censo por la cantidad de docentes que conforman el plantel, por lo que se les entrego el formato de confidencialidad y el cuestionario a todos los docentes de la institución educativa, algunos se disculparon por no querer participar alegando que tenían muchas cosas que hacer por lo que se les decidió enviar el formulario en su versión digital (*Google forms*) con el fin

de poder llegar a más docentes y completen el cuestionario de manera rápida y eficaz. Ahora bien, de los 79 docentes en cuestión solo respondieron 73 de ellos.

3.5 Delimitación de la investigación

3.5.1 *Campo de estudio*

Docentes de una Institución educativa Privada del distrito de Breña en la ciudad de Lima.

3.5.2 *Delimitación temporal*

Noviembre 2022 a setiembre 2023.

3.5.3 *Delimitación geográfica*

Distrito de Breña, Lima, Perú.

3.5.4 *Delimitación teórica*

Compromiso organización y sus dimensiones: afectivo, normativo y continuo.

3.6 Técnicas e instrumentos y fuentes de recolección de datos

3.6.1 *Técnicas de investigación*

La técnica usada fue la encuesta, se hizo uso de un cuestionario como instrumento que según Hernández et al. (2014) nos dicen que “un cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217), con escalamiento tipo Likert. El cuestionario se elaboró en base al modelo propuesto por los autores Meyer y Allen, respecto al compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1990) utilizaron un cuestionario para medir los tres componentes del compromiso organizacional en su estudio empírico. El cuestionario consta de varios ítems que evalúan la fuerza de los sentimientos del empleado hacia la organización, su percepción respecto al costo que implicar dejar la organización y el sentimiento de obligación y deber hacia la organización. En base a los resultados se determinó que el compromiso afectivo, normativo y

continuo están estrechamente ligados y que juntos predecían el comportamiento de los empleados dentro de la organización.

El cuestionario original fue elaborado en inglés, el cual ha sido traducido al español y redactadas de diferente manera, sin cambiar el significado del ítem, cuenta con 1 factor, tres dimensiones y 20 ítems, cada ítem se valora en escala Likert al cual se le asigna un valor numérico.

3.6.2 Instrumento de investigación

El instrumento presentado se encuentra dividido en dos partes: La primera parte en base al desarrollo de la investigación, se analizará si las variables sociodemográficas demográficas relativas al género, edad y antigüedad laboral. La segunda sección se elaboró un cuestionario ya que este nos permitirá obtener información de enfoque cuantitativo sobre que componente de compromiso es el de mayor tendencia en los docentes de la institución educativa.

El cuestionario será el de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993) adaptado a este contexto diferenciándose de los 18 ítems que presentan los autores mencionados, el cuestionario está constituido por 20 ítems.

3.6.2.1 Ficha Técnica de Compromiso Organizacional

- **Nombre del cuestionario:** Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.
- **Autor del instrumento:** Estrellita Génesis Mendoza Carpio, 2023, Lima
- **Adaptación:** Al contexto de la investigación “El compromiso Organizacional en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.”
- **Tipo de instrumento:** Es un formulario que consta de 20 preguntas cerradas, para poder determinar el nivel de compromiso de los docentes con la institución.

- **Factores:** Está conformada por 3 factores
 - a) Dimensión I: Compromiso afectivo 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 (08 ítems).
 - b) Dimensión II: Compromiso de continuidad 9, 10, 11, 12, 13, 14 (06 ítems).
 - c) Dimensión III: Compromiso normativo 15, 16, 17, 18, 19, 20 (06 ítems).
- **Calificación y puntuación:** la puntuación es de acuerdo a la escala de Likert el cual contara con 5 niveles, con los valores; nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
- **Objetivo:** Determinar y medir el Compromiso organizacional general y de las tres dimensiones, para determinar cuál de ellos es el que se encuentra con mayor presencia en los docentes de la institución educativa Privada.

- **Dimensiones Evaluadas:**

Compromiso **Afectivo**, el cual mide el nivel del vínculo emocional, satisfacción, identificación e implicación en la organización. Esta dimensión está conformada por 8 ítems, los cuales se mencionan a continuación:

Ítem 1: Me siento a gusto de trabajar en la I.E.

Ítem 2: Me siento identificado con la I.E.

Ítem 3: Me agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee.

Ítem 4: Me siento como parte de una familia dentro de la I.E.

Ítem 5: Participo en la resolución de los problemas que existen en la I.E, como si fueran propios.

Ítem 6: Encuentro satisfacción personal de la I.E. cuando dialogo con personas que no pertenecen a ella.

Ítem 7: Considero que esta I.E. tiene un gran significado para mí.

Ítem 8: Siento que debería pasar el resto de mi vida laborando en esta I.E.

Compromiso **Continuo**, mide el nivel de vínculos que se forman a lo largo del tiempo dentro de la organización orientado a los costos y a la necesidad del colaborador en relación al aspecto laboral.

Ítem 9: Seguiré trabajando en esta institución porque ofrece buen salario y cumple con todos los beneficios sociales.

Ítem 10: Creo tener muy pocas opciones de conseguir un trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.

Ítem 11: Permanezco en la I.E porque sería muy complicado conseguir otro trabajo.

Ítem 12: He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado.

Ítem 13: Me resultaría muy difícil dejar la I.E., si tuviera que hacerlo.

Ítem 14: Muchas cosas en mí se verían interrumpidas si decidiera dejar esta I.E.

Compromiso **Normativo**, mide el nivel de responsabilidad u obligación moral que el colaborador tiene de quedarse en la organización ya que cree que es correcto hacerlo y por los beneficios retribuidos por la organización.

Ítem 15: Actualmente trabajo en esta I.E. porque me identifico con los valores de la institución.

Ítem 16: Me encuentro comprometido(a) moralmente con esta institución educativa.

Ítem 17: Considero que no sería correcto dejar ahora mi I.E. aunque hubiese ventajas en ello.

Ítem 18: Me siento participe en las actividades laborales y las decisiones que se toman dentro de la I.E.

Ítem 19: Está I.E. se merece toda mi lealtad, como profesional y persona

Ítem 20: Considero que le debo mucho a esta I.E.

- **Aplicación:** La aplicación se llevó a cabo utilizando un cuestionario en línea, el cual fue distribuido a través de un correo interno de la institución. Para realizar esta acción, se obtuvo el permiso correspondiente de la dirección académica.
- **Calificación e Interpretación:** Una vez aplicado el cuestionario, se efectúa las sumas para tener un puntaje directo, lo que permite poder convertir el puntaje escalar a 5 categorías de evaluación.

Tabla 3 Rangos del nivel de compromiso organizacional

Puntaje Escalar	Categorías	Puntajes directos			
		Afectivo	Continuo	Normativo	Total
5	Muy Alto	(34-40)	(26-30)	(26-30)	(84-100)
4	Alto	(27-33)	(21-25)	(21-25)	(68-83)
3	Medio	(20-26)	(16-20)	(16-20)	(52-67)
2	Bajo	(13-19)	(11-15)	(11-15)	(36-51)
1	Muy bajo	(8-12)	(6-10)	(6-10)	(20-35)

3.6.3 Fuentes de recolección de datos

Para la investigación, la información se recopiló a través de dos fuentes.

- Fuentes primarias: Esta información se obtuvo en base a un análisis basado en la observación y encuesta a través de un cuestionario dirigido a los docentes de la institución educativa privada ubicada en Breña, Lima.
- Fuentes secundarias: La información se obtuvo a través investigaciones, libros, revistas, páginas web, entrevistas, fuentes bibliográficas.

3.7 Proceso de recolección y procesamiento de datos

3.7.1 Proceso de recolección de datos

La recolección se dio a través del cuestionario llevada a cabo a los 73 docentes de la institución educativa privada, el consentimiento informado de los participantes se brindó antes de iniciar el llenado de la encuesta, debido a que por sus actividades les fue complicado hacerlo de manera presencial, la aplicación se dio a través de un cuestionario virtual, el cual fue enviado usando un correo interno de la institución, en el correo se detalló el objetivo de la investigación y una breve explicación del concepto a investigar, se hizo uso de un cuestionario creado en *Google Forms*, se optó hacerlo de manera virtual con ayuda de las coordinadoras de cada nivel para poder llegar a la mayor cantidad de docentes, de esta manera se procedió a enviar el cuestionario de manera virtual usando *google forms* y de esta forma comenzaron a llenar el cuestionario de manera más rápida.

3.7.2 Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se hizo uso de Excel una vez realizado el cuestionario el cual permitirá trasladar las respuestas al programa estadístico SPSS versión 27, los datos recolectados se representarán a través de tablas y gráficas, se aplicó las pruebas estadísticas de confiabilidad (Alfa de Cronbach), y las medidas de tendencia, tablas de frecuencia y gráficas

descriptiva, las cuales se analizará para poder discutir los resultados, brindar conclusiones y recomendaciones.

3.7.3 Aspectos éticos

Debido a que el trabajo de estudio fue realizado a los docentes de la institución educativa privada en el distrito de Breña se solicitó autorización por parte de la dirección Académica, así como también se procedió a informar a los docentes sobre el propósito de la investigación, se les brindo un consentimiento el cual indicaba que su participación es de manera voluntaria y que se respetara su identidad y confidencialidad en todo momento.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultado de la validación de instrumento

4.1.1 Validación de instrumento

Para la validación del instrumento de la investigación fue sujeta a prueba de juicio de 3 connotados especialistas quienes cuentan con una amplia experiencia en educación como la Magister en Gestión de la educación Nora María Palomino Casanova, el Master en educación Henry Paredes Zuñiga y el Director de Escuela de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad La Salle, el doctor en Ciencias Sociales Jorge Carlos Benavides Shialer, ellos realizaron la revisión y el análisis respectivo de dicho instrumento en base a 6 indicadores (claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia, suficiencia) que se califican entre los rangos Muy malo con un valor de 1 y Muy Bueno con una valor de 5.

Tabla 4 Resultados de la validación de los expertos

Experto	Nombre y Apellido	Puntuación	Opinión
1	Nora María Palomino Casanova	29	Favorable
2	Henry Paredes Zuñiga	26	Favorable
3	Jorge Carlos Benavides Shialer	27	Favorable

4.1.2 Confiabilidad del instrumento

Para realizar la confiabilidad del instrumento se hizo uso del Alfa de Cronbach, este método permite analizar el nivel de fiabilidad del instrumento, dando como resultado para el cuestionario 0.880 el cual se encuentra dentro del rango aprobado que es de 0.7 y 0.9 (Hernández et al, 2014). A continuación, se presentan los resultados del cuestionario en cuestión:

Tabla 5 Alfa de Cronbach para variable *Compromiso Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	20

A continuación, el nivel de fiabilidad para la dimensión afectiva conformada por 8 ítems, fue de 0.851 el cual se encuentra dentro del rango aprobado que es de 0.7 y 0.9.

Tabla 6 Alfa de Cronbach para dimensión *Afectiva*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	8

En cuanto el nivel de fiabilidad para la dimensión continuo conformada por 6 ítems, fue de 0.700 el cual se encuentra dentro del rango aprobado que es de 0.7 y 0.9 (Hernández et al, 2014).

Tabla 7 Alfa de Cronbach para dimensión *Continuo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	6

Por último, el nivel de fiabilidad para la dimensión normativo conformada por 6 ítems, fue de 0.859 el cual se encuentra dentro del rango aprobado que es de 0.7 y 0.9 (Hernández et al, 2014).

Tabla 8 Alfa de Cronbach para dimensión *Normativo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	6

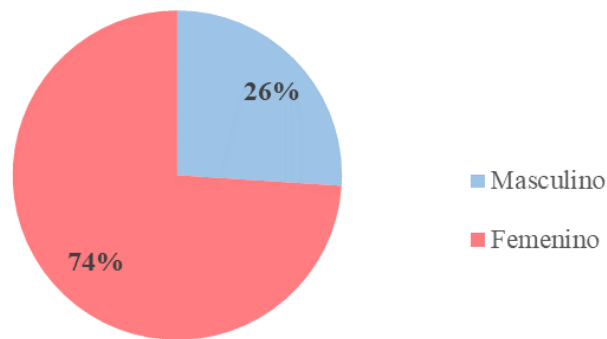
4.2 Resultados de cuestionario

4.2.1 Datos generales

Tabla 9 *Porcentaje de docentes según sexo*

	Frecuencia	%
Masculino	19	26,0%
Femenino	54	74,0%

Figura 1 *Porcentaje de docentes según sexo*



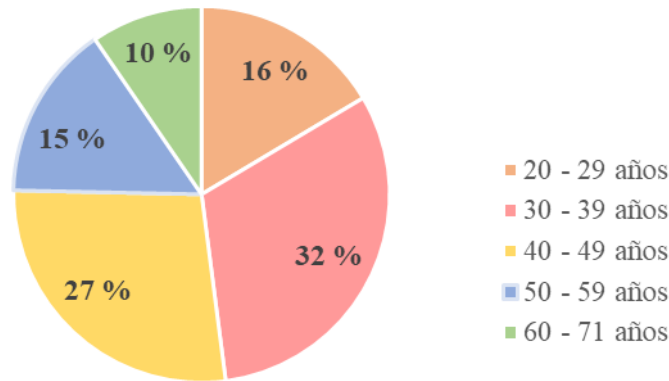
Interpretación:

En la tabla 9, la figura 1 se observa el predominio del sexo femenino en la institución educativa, objeto de estudio.

Tabla 10 *Porcentaje de docentes según edad*

	Frecuencia	%
20 - 29 años	12	16%
30 - 39 años	23	32%
40 - 49 años	20	27%
50 - 59 años	11	15%
60 - 71 años	7	10%

Figura 2 *Porcentaje de docentes según edad*



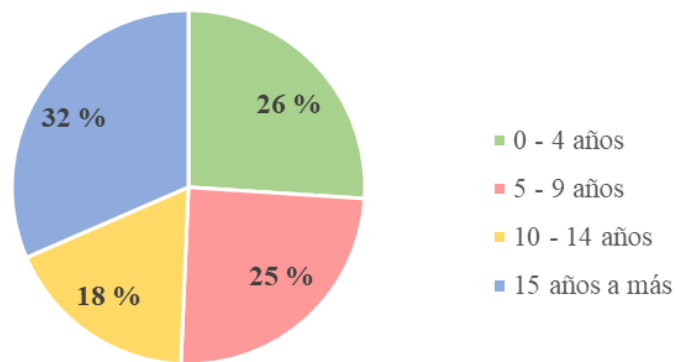
Interpretación:

En la tabla 10, figura 2 se observa que más del 50% de los docentes dentro de la institución educativa se encuentra entre los 40 años a más, lo cual significa que la población de docentes está en la etapa adulta; siendo casi un 10 % una persona mayor docentes entre 60 a 71 años de edad.

Tabla 11 *Porcentaje de docentes según antigüedad laboral*

	Frecuencia	%
0 - 4 años	19	26%
5 - 9 años	18	25%
10 - 14 años	13	18%
15 años a más	23	32%

Figura 3 *Porcentaje de docentes según antigüedad laboral*



Interpretación:

En la tabla 11, figura 3 se observa que casi el 50% de los docentes tiene una permanencia en la institución de 10 años a más, por lo que se han vuelto parte integral de la misma, lo cual significaría que se encuentran comprometidos con la institución educativa y que son docentes prácticamente estables dentro de la institución.

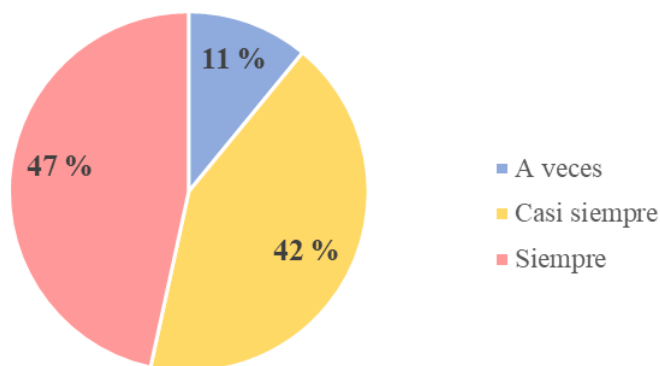
4.2.2 Preguntas de evaluación según indicadores – Dimensión Afectiva

Gusto e Identificación

Tabla 12 *Me siento a gusto de trabajar en la I.E*

	Frecuencia	%
A veces	8	11%
Casi siempre	31	42%
Siempre	34	47%

Figura 4 *Me siento a gusto de trabajar en la I.E.*



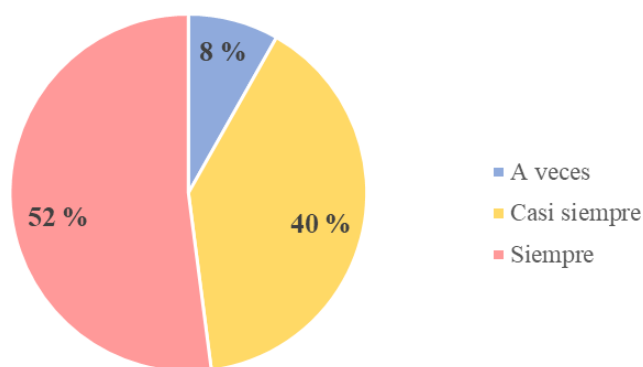
Interpretación:

En la tabla 12, figura 4, se muestra que el 47% de los docentes siempre se sienten a gusto de trabajar en la institución educativa, lo que indica que casi la mitad de los docentes experimenta consistentemente un sentimiento positivo y de satisfacción en su ambiente laboral. Asimismo, un 42% de los docentes también se sienten casi siempre a gusto, lo que suma un alto porcentaje de docentes satisfechos con su trabajo, y solo un 11% a veces se sienten a gusto.

Tabla 13 *Me siento identificado con la I.E.*

	Frecuencia	%
A veces	6	8%
Casi siempre	29	40%
Siempre	38	52%

Figura 5 *Me siento identificado con la I.E.*



Interpretación:

En la tabla 13, figura 5, el 52% de los docentes se sienten identificados con la I.E. de manera permanente, el 40% casi siempre y solo un 8 % a veces.

De acuerdo a estos resultados se puede afirmar que más del 90% de los docentes se sienten a gusto y se identifican con la I.E. lo cual demuestra que existe un apego positivo hacia la institución

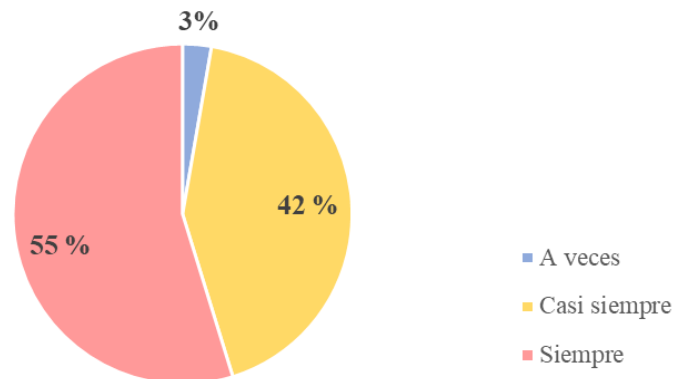
Sentido de Pertenencia

Tabla 14 *Me agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee*

	Frecuencia	%
A veces	2	3%
Casi siempre	31	42%

	Frecuencia	%
Siempre	40	55%

Figura 6 *Me agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee*



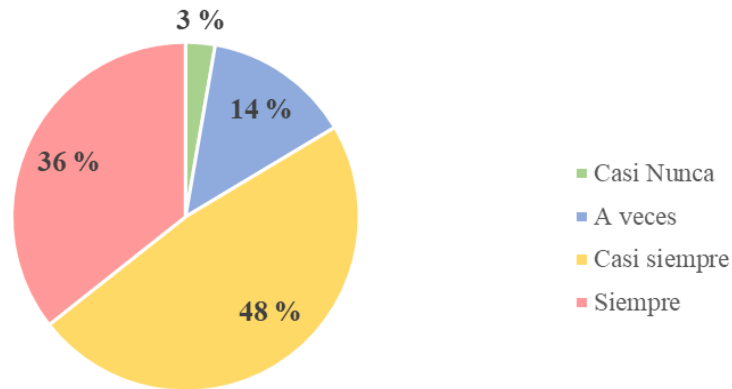
Interpretación:

En la Tabla 14 y la Figura 6, se muestra que el 55% de los docentes manifiesta que les agrada formar parte de la institución educativa debido al prestigio y reconocimiento que esta posee. Asimismo, el 42% de los docentes menciona que casi siempre se siente de esta manera, mientras que solo un 3% indica que a veces se siente así.

Tabla 15 *Me siento como parte de una familia dentro de la I.E*

	Frecuencia	%
Casi nunca	2	3%
A veces	10	14%
Casi siempre	35	48%
Siempre	26	36%

Figura 7 *Me siento como parte de una familia dentro de la I.E*



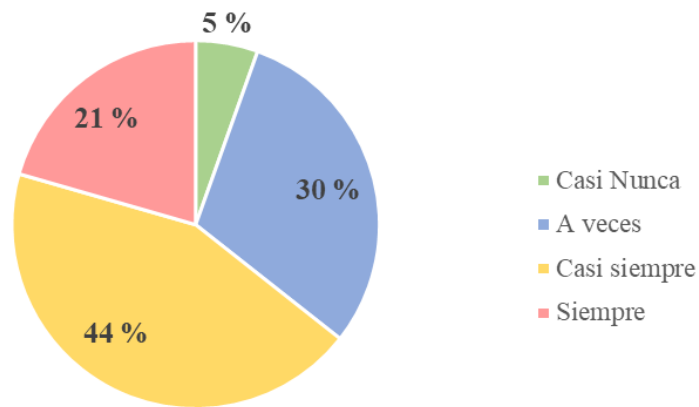
Interpretación:

En la tabla 15, figura 7 se observa que el 48% de los docentes se sienten casi siempre como parte de una familia dentro de la institución, el 36% de los docentes menciona que siempre se siente de esta manera, lo que sugiere que una parte significativa de los docentes experimenta un sentido de pertenencia y cercanía con sus colegas y la comunidad educativa en general, un 14% a veces y solo un 3% casi nunca siente que es parte de una familia dentro de la institución.

Tabla 16 *Participo en la resolución de los problemas que existen en la I.E, como si fueran propios.*

	Frecuencia	%
Casi Nunca	4	5%
A veces	22	30%
Casi siempre	32	44%
Siempre	15	21%

Figura 8 *Participo en la resolución de los problemas que existen en la I.E, como si fueran propios*



Interpretación:

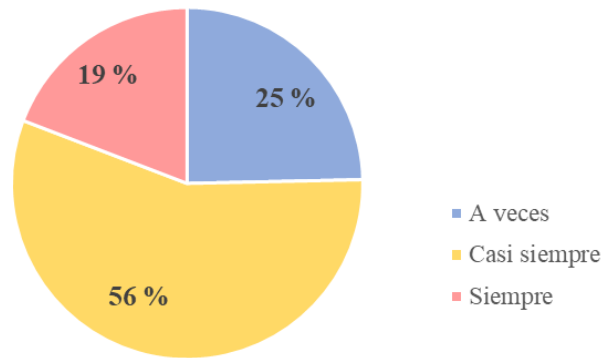
En la tabla 16, figura 8 el 44% de los docentes afirman que casi siempre participan en la resolución de los problemas que existen dentro de la I. E. como si fueran propios, un 21% siempre, 30% a veces y solo un 5% casi nunca. Estos datos demuestran que los docentes tienen un alto grado de involucramiento y sentido de pertenencia hacia la institución, se podría afirmar que esto es debido a que como se muestra en la figura 8 el prestigio y reconocimiento de la institución los hace sentirse orgullosos del lugar donde laboran y por ello están dispuestos a involucrarse con la I.E. hasta el grado de tomar como propios los problemas de esta.

Satisfacción y significancia

Tabla 17 *Encuentro satisfacción personal de la I.E. cuando dialogo con personas que no pertenecen a ella*

	Frecuencia	%
A veces	18	25%
Casi siempre	41	56%
Siempre	14	19%

Figura 9 Encuentro satisfacción personal de la I.E. cuando dialogo con personas que no pertenecen a ella



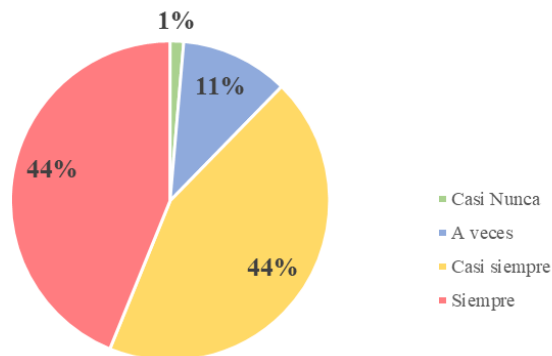
Interpretación:

En la tabla 17, figura 9 se observa que el 56% de los docentes casi siempre encuentran satisfacción personal cuando dialogan sobre la I.E. con otras personas ajenas a ella, un 25% a veces y solo un 19% se sienten así de manera permanente.

Tabla 18 Considero que esta I.E. tiene un gran significado para mí

	Frecuencia	%
Casi Nunca	1	1%
A veces	8	11%
Casi siempre	32	44%
Siempre	32	44%

Figura 10 Considero que esta I.E. tiene un gran significado para mí



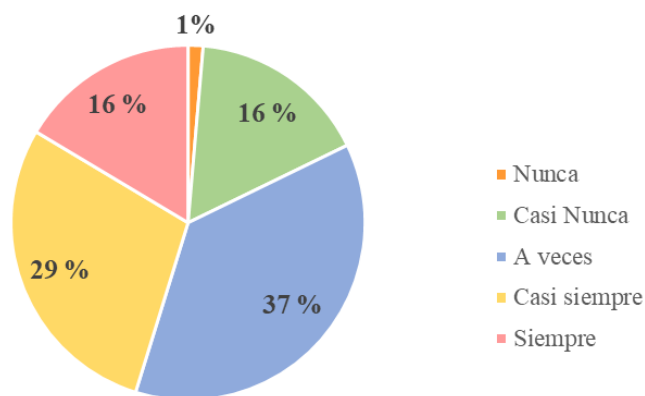
Interpretación:

En la tabla 18, figura 10 el 44% de los docentes consideran que la institución tiene un gran significado para su persona de manera permanente, un 44% casi siempre, un 11% a veces y solo 1% casi nunca considera que la I. E. tiene un gran significado para sí. Estos resultados muestran que la mayoría de los docentes tienen una percepción positiva y significativa sobre la institución educativa en la que trabajan.

Tabla 19 *Siento que debería pasar el resto de mi vida laborando en esta I.E.*

	Frecuencia	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	12	16%
A veces	27	37%
Casi siempre	21	29%
Siempre	12	16%

Figura 11 *Siento que debería pasar el resto de mi vida laborando en esta I.E.*



Interpretación:

En la tabla 19, figura 11, el 37% de los docentes sienten a veces que deberían pasar el resto de su vida laborando en la I.E, el 29% casi siempre, el 16% siempre, otro 16% casi nunca y solo 1% no lo considera de esa manera.

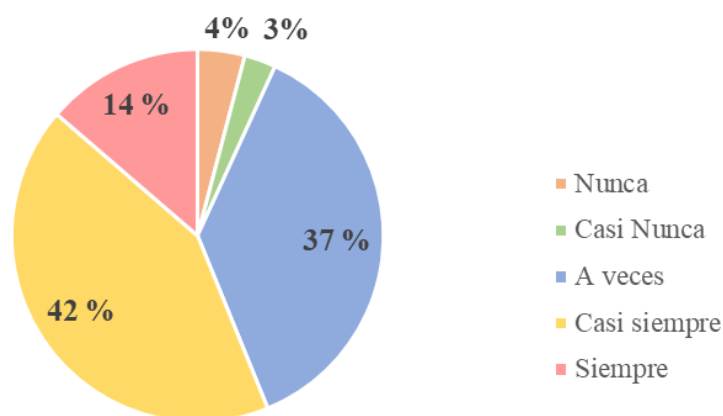
4.2.3. Preguntas de evaluación según indicadores – Dimensión Continuo

Sueldo y beneficios

Tabla 20 Seguiré trabajando en esta institución porque ofrece buen salario y cumple con todos los beneficios sociales

	Frecuencia	%
Nunca	3	4%
Casi Nunca	2	3%
A veces	27	37%
Casi siempre	31	42%
Siempre	10	14%

Figura 12 Seguiré trabajando en esta institución porque ofrece buen salario y cumple con todos los beneficios sociales



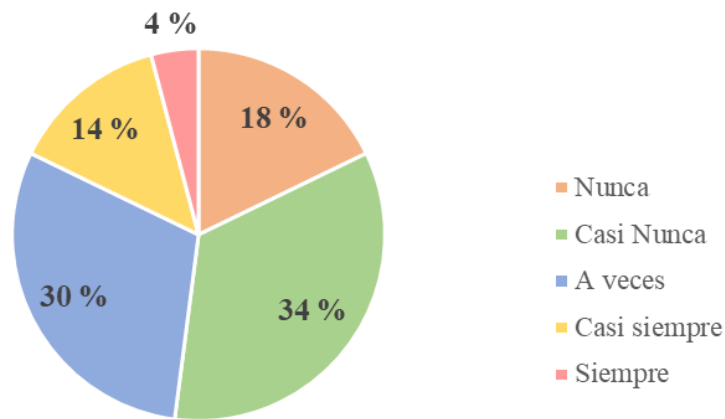
Interpretación:

En la tabla 20, figura 12, el 42% de los docentes afirman seguir trabajando dentro de la institución porque esta ofrece buen salario y cumple con todos los beneficios sociales casi siempre, un 14% siempre, un 37% a veces y un 4% y 3% nunca y casi nunca respectivamente. Esto sugiere que la estabilidad económica y las condiciones laborales son consideraciones clave para la satisfacción y compromiso de los docentes.

Tabla 21 *Creo tener muy pocas opciones de conseguir un trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución*

	Frecuencia	%
Nunca	13	18%
Casi Nunca	25	34%
A veces	22	30%
Casi siempre	10	14%
Siempre	3	4%

Figura 13 *Creo tener muy pocas opciones de conseguir un trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución*



Interpretación:

En la tabla 21, figura 13, el 34% de los docentes casi nunca consideran tener muy pocas opciones de laborar en otro lugar similar a la institución por lo que los lleva a contemplar la posibilidad de dejar la institución si se presentara uno similar o con mejores condiciones, el 18% de ellos nunca han considerado tener pocas opciones similares, el 30% solo a veces, y un 14% y 4% consideran que tienen pocas opciones de laborar en un lugar similar casi siempre y siempre respectivamente.

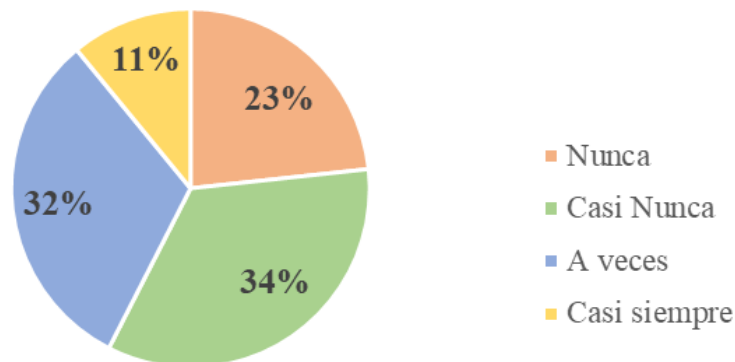
Según estos datos se puede afirmar que los docentes permanecen dentro de la institución educativa por el sueldo y beneficios sociales que este brinda, pero que si se presentase una opción similar o mejor a ella no permanecerían dentro de la Institución ya que en su mayoría no perciben tener pocas opciones de conseguir un trabajo similar.

Oferta Laboral

Tabla 22 *Permanezco en la I.E porque sería muy complicado conseguir otro trabajo*

	Frecuencia	%
Nunca	17	23%
Casi Nunca	25	34%
A veces	23	32%
Casi siempre	8	11%

Figura 14 *Permanezco en la I.E porque sería muy complicado conseguir otro trabajo*



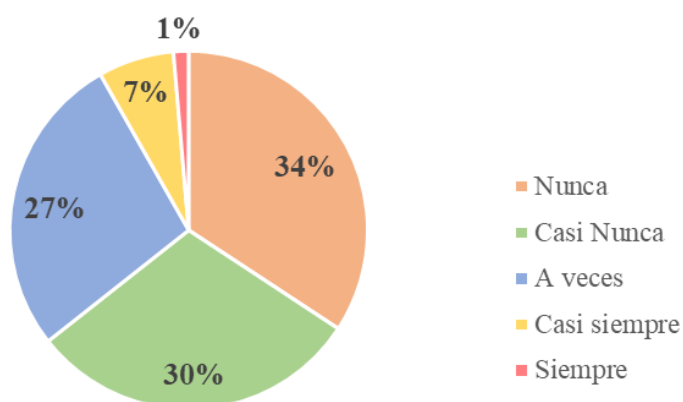
Interpretación:

En la tabla 22, figura 14 se observa que el 34% y 22% de los docentes casi nunca y nunca consideran que su permanencia en la institución se deba a lo complicado que sería conseguir otro trabajo, el 32% a veces considera esa posibilidad y solo un 11% considera que su permanencia sea debido a ello.

Tabla 23 *He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado*

	Frecuencia	%
Nunca	25	34%
Casi Nunca	22	30%
A veces	20	27%
Casi siempre	5	7%
Siempre	1	1%

Figura 15 *He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado*



Interpretación:

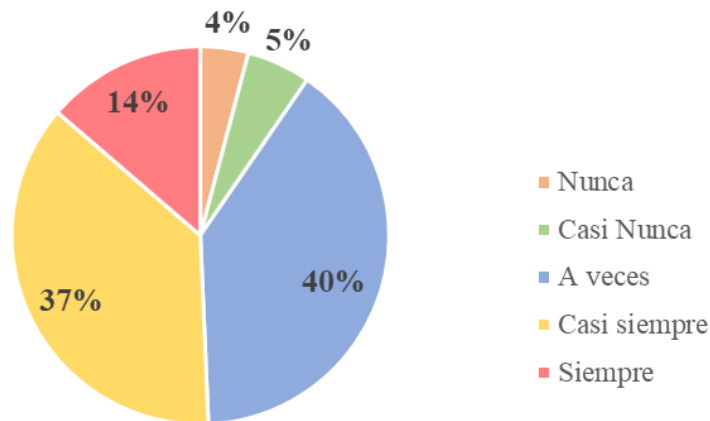
En la tabla 23, figura 15 el 34% y el 30% afirma que nunca y casi nunca han intentado buscar otro empleo y que al encontrar alguno las opciones no sean de su agrado, el 27% si lo ha intentado a veces, y el 7% y 1% casi siempre y siempre buscan otras opciones, pero sus opciones no son de su agrado. Estos datos permiten afirmar que la permanencia de los docentes en su mayoría no se deba a las escasas posibilidades de laborar en otro lugar ya que de acuerdo a la figura 15 no ha tenido más del 50% de docentes la necesidad de buscar otro empleo y los que sí lo han hecho no se debe a la escasez si no a la calidad de empleos que han encontrado, por lo que se puede afirmar que más del 50% de los docentes permanecen dentro de la institución porque esta cumple sus expectativas laborales.

Necesidad/ falta de alternativa

Tabla 24 *Me resultaría muy difícil dejar la I.E., si tuviera que hacerlo*

	Frecuencia	%
Nunca	3	4%
Casi Nunca	4	5%
A veces	29	40%
Casi siempre	27	37%
Siempre	10	14%

Figura 16 *Me resultaría muy difícil dejar la I.E., si tuviera que hacerlo*



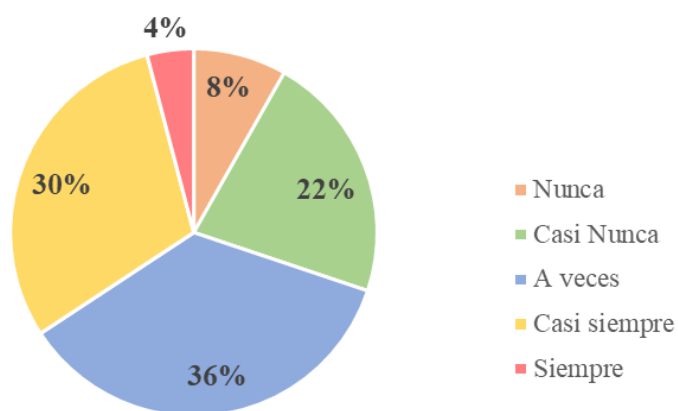
Interpretación:

En la tabla 24, figura 16, el 40% de los docentes presenta una posición neutral ante esta afirmación, lo que significa que no están seguros o no tienen una opinión definida al respecto, un 37% y 14% casi siempre y siempre consideran que les resultaría difícil dejar la institución. Esto sugiere que estos docentes tienen un alto grado de compromiso y apego emocional hacia la institución, lo que haría que dejarla sea una decisión difícil para ellos. Por otro lado, un 5% y un 4% de los docentes afirman que casi nunca y nunca les resultaría difícil dejar la institución, respectivamente.

Tabla 25 Muchas cosas en mí se verían interrumpidas si decidiera dejar esta I.E.

	Frecuencia	%
Nunca	6	8%
Casi Nunca	16	22%
A veces	26	36%
Casi siempre	22	30%
Siempre	3	4%

Figura 17 Muchas cosas en mí se verían interrumpidas si decidiera dejar esta I.E



Interpretación:

En la tabla 25, figura 17, un 36% de los docentes consideran a veces que dejar la institución implicaría interrupciones en su vida, un 30% y 4%, consideran que casi siempre y siempre dejar la institución implicaría interrupciones en su vida, respectivamente. Esto sugiere que estos docentes perciben que dejar la institución tendría un costo significativo para ellos en términos de cambios en su vida laboral y personal, lo que podría ser un factor que los mantendría en la institución. Por otro lado, un 22% y un 8% de los docentes afirman que casi nunca y nunca dejar la institución implicaría interrupciones en su vida, respectivamente.

Esto indica que estos docentes no perciben que dejar la institución tenga un costo significativo para ellos, lo que podría hacer que consideren más fácil la posibilidad de hacerlo si así lo desearan.

De acuerdo a estos datos se puede afirmar que a un 50% de los docentes les resultaría difícil dejar la institución esto debido a que implicaría un costo significativo para ellos dejar su puesto lo cual generaría interrupción en su vida debido a que su situación económica podría cambiar.

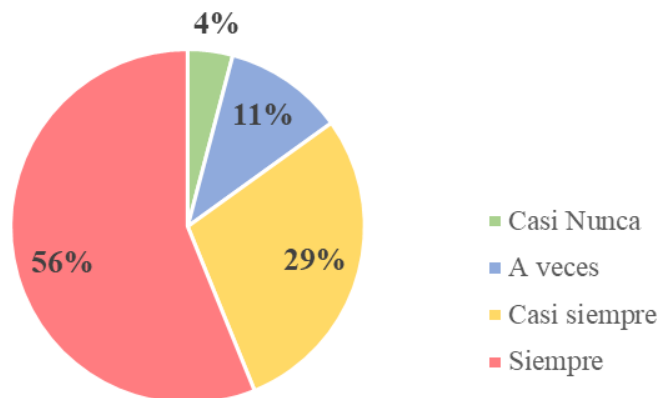
4.2.4 Preguntas de evaluación según indicadores – Dimensión Normativa

Obligación Moral

Tabla 26 Actualmente trabajo en esta I.E. porque me identifico con los valores de la institución

	Frecuencia	%
Casi Nunca	3	4%
A veces	8	11%
Casi siempre	21	29%
Siempre	41	56%

Figura 18 Actualmente trabajo en esta I.E. porque me identifico con los valores de la institución



Interpretación:

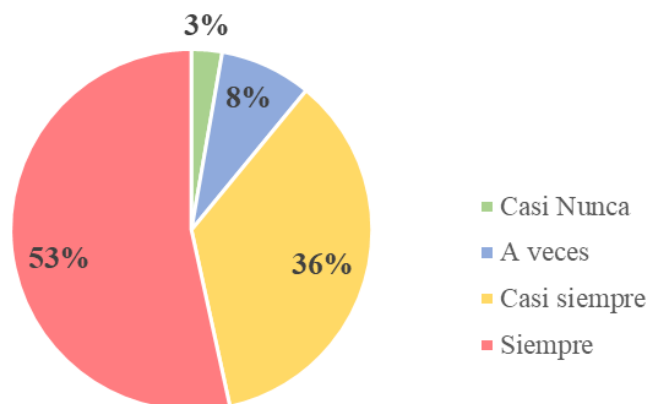
En la tabla 26, figura 18 se observa que el 56% de los docentes permanecen en la institución ya que se identifican con los valores de la institución siempre, un 29% casi siempre, 11% tiene una opinión intermedia y un 4% casi nunca.

De acuerdo a estos datos se observa que un 85% de los docentes se identifican con los valores de la institución y por ello permanecen en ella. Sin embargo, también se identifica un pequeño grupo de docentes (15%) que no se identifica plenamente con los valores de la institución, lo que puede tener implicaciones en su compromiso y permanencia en el largo plazo.

Tabla 27 *Me encuentro comprometido(a) moralmente con esta institución educativa*

	Frecuencia	%
Casi Nunca	2	3%
A veces	6	8%
Casi siempre	26	36%
Siempre	39	53%

Figura 19 *Me encuentro comprometido(a) moralmente con esta institución educativa*



Interpretación:

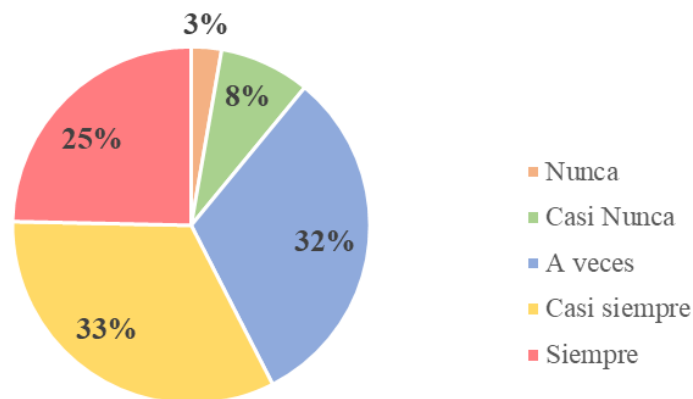
En la tabla 27, figura 19, el 53% de los docentes afirma que siempre se encuentra comprometido moralmente con la institución, lo que indica un alto grado de responsabilidad y obligación hacia la organización debido a sus valores y principios, un 36% casi siempre, un 8% a veces y solo un 3% casi nunca. Estos datos nos permiten afirmar que un 89% de los docentes permanecen en la institución porque se sienten con la obligación moral de permanecer dentro de ella quizá porque se sienten identificados con sus valores o por las prestaciones que recibe dentro de la institución.

Culpabilidad y conveniencia

Tabla 28 *Considero que no sería correcto dejar ahora mi I.E. aunque hubiese ventajas en ello*

	Frecuencia	%
Nunca	2	3%
Casi Nunca	6	8%
A veces	23	32%
Casi siempre	24	33%
Siempre	18	25%

Figura 20 *Considero que no sería correcto dejar ahora mi I.E. aunque hubiese ventajas en ello*



Interpretación:

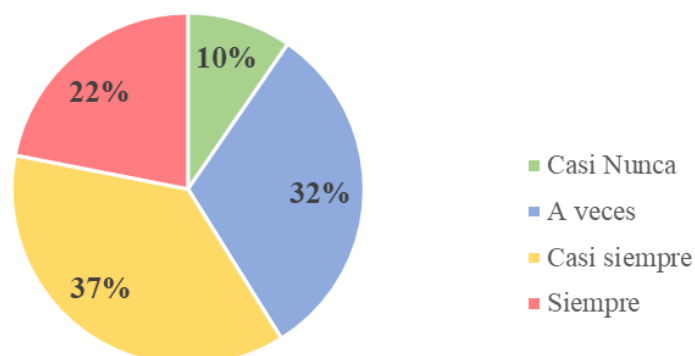
En la tabla 28, figura 20 se observa que el 33% de los docentes consideran casi siempre que no sería correcto dejar la institución si hubiera ventajas de ello. Esto indica que este grupo de docentes siente una fuerte obligación moral hacia la organización y no consideraría dejarla a pesar de las ventajas que podrían obtener en otro lugar. Un 32% a veces lo considera, un 22% no lo considera correcto de manera permanente, y solo un 8% y 3% casi nunca y nunca respectivamente consideran que sea incorrecto. Estos datos nos permiten afirmar que un porcentaje importante de los docentes (68%) consideran que no sería correcto dejar la institución incluso si hubiera ventajas en ello.

Esto refleja un alto nivel de compromiso normativo, lo que significa que estos docentes sienten una responsabilidad y obligación moral hacia la organización y están dispuestos a permanecer en ella debido a sus valores y principios.

Tabla 29 *Me siento participe en las actividades laborales y las decisiones que se toman dentro de la I.E.*

	Frecuencia	%
Casi Nunca	7	10%
A veces	23	32%
Casi siempre	27	37%
Siempre	16	22%

Figura 21 *Me siento participe en las actividades laborales y las decisiones que se toman dentro de la I.E.*



Interpretación:

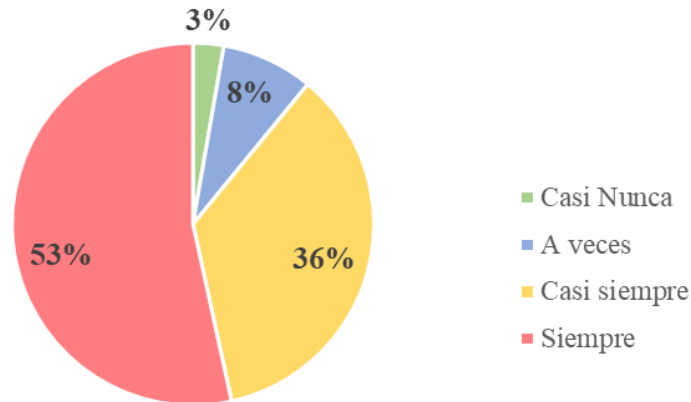
En la tabla 29, figura 21 se observa que un 37% de los docentes se siente partícipe casi siempre y un 22% siempre en las decisiones y actividades laborales de la institución. Esto indica que estos docentes tienen un alto grado de compromiso normativo y sienten un fuerte sentido de pertenencia e implicación con la organización, lo que los motiva a participar activamente en las decisiones y acciones dentro de la institución, un 32% a veces y solo 10 % casi nunca se siente de esa forma. Estos datos no permiten decir que un porcentaje significativo de los docentes (59%) se siente fuertemente comprometido normativamente con la institución, ya que se consideran partícipes en las decisiones y actividades laborales

Agradecimiento y lealtad

Tabla 30 *Esta I.E. se merece toda mi lealtad, como profesional y persona*

	Frecuencia	%
Casi Nunca	2	3%
A veces	6	8%
Casi siempre	26	36%
Siempre	39	53%

Figura 22 *Esta I.E. se merece toda mi lealtad, como profesional y persona*



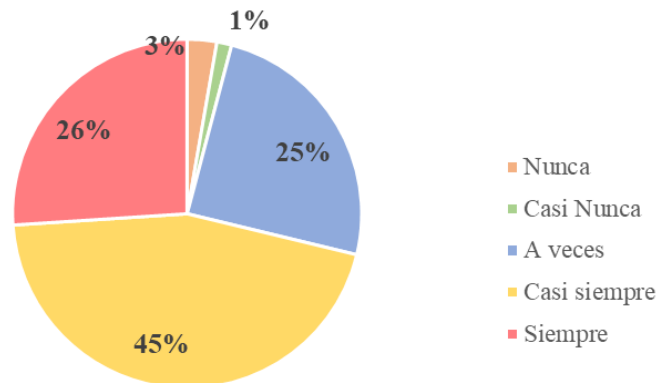
Interpretación:

En la tabla 30, figura 22 se observa que un 53% de los docentes opinan que la institución merece su lealtad como profesional y persona siempre, un 36% casi siempre, 8 % a veces y 3% casi nunca. Basándonos en estos resultados, se puede afirmar que la gran mayoría de los docentes (89%) sienten un alto grado de compromiso normativo hacia la institución y consideran que deben ser leales a ella tanto como profesionales como personas.

Tabla 31 *Considero que le debo mucho a esta I.E*

	Frecuencia	%
Nunca	2	3%
Casi Nunca	1	1%
A veces	18	25%
Casi siempre	33	45%
Siempre	19	26%

Figura 23 Considero que le debo mucho a esta I.E



En la tabla 31, figura 23 se observa que un 45% de los docentes consideran que le deben mucho a la institución casi siempre, un 26% siempre. Un 25% a veces y solo un 3% y 1 % nunca y casi nunca consideran ello. De acuerdo a estos datos se puede afirmar que un 71% de los docentes sienten que le debe mucho a la institución por lo que se sienten moralmente obligados a ser leales y comprometidos con ella.

4.3 Resultados Descriptivos (Cuantitativos)

4.3.1. Compromiso organizacional

Una vez realizado el levantamiento de datos del cuestionario, se presenta la siguiente tabla de las medidas estadísticas descriptivas del compromiso organizacional.

Tabla 32 Medidas estadísticas descriptivas del compromiso organizacional

N	Válido	73
	Perdidos	0
Media		74,44
Mínimo		52,00
Máximo		94,00

Interpretación:

En la tabla 32, se presentan los resultados de la variable de compromiso organizacional de los docentes con la institución. Los datos muestran que la media obtenida fue de 74.44, lo que indica que, en promedio, los docentes tienen un nivel alto de compromiso organizacional. Esto significa que en general, los docentes tienen un fuerte vínculo emocional, satisfacción, identificación e implicación con la institución.

El valor mínimo obtenido fue de 52, lo que corresponde a un nivel medio de compromiso. Esto indica que al menos algunos docentes muestran un nivel moderado de compromiso organizacional, aunque la mayoría se encuentra en niveles más altos.

El valor máximo obtenido fue de 94, que se ubica en el nivel de muy alto compromiso. Esto muestra que algunos docentes tienen un compromiso excepcionalmente alto con la institución.

Es importante destacar que no se encontraron docentes con niveles bajos o muy bajos de compromiso organizacional en esta investigación. Esto indica que la gran mayoría de los docentes se sienten comprometidos con la institución y tienen un vínculo positivo y significativo con ella.

Tabla 33 *Medidas estadísticas de las dimensiones del Compromiso Organizacional*

Estadístico	N	Mínimo	Máximo	Media
Compromiso Afectivo	73	22,00	40,00	32,9452
Compromiso Continuo	73	7,00	25,00	17,0274
Compromiso Normativo	73	14,00	30,00	24,4658
N válido	73			

Interpretación:

En la tabla 33, se presentan los resultados de las tres dimensiones del compromiso organizacional: Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo y Compromiso Normativo. Los datos muestran que tanto el compromiso afectivo como el compromiso normativo obtuvieron una categoría de alta, mientras que el compromiso continuo se ubicó en la categoría media.

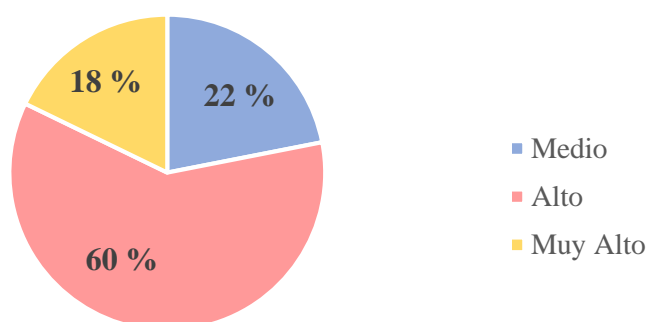
El hecho de que al menos un docente presente las tres dimensiones en una puntuación alta indica que hay individuos dentro de la institución que tienen un compromiso organizacional significativamente elevado en todas las dimensiones. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta conclusión se basa en un solo docente y no en el conjunto total de docentes.

Es cierto que un compromiso excesivamente alto puede llevar a cierta rigidez y resistencia al cambio, lo que puede dificultar la adaptabilidad e innovación en la institución. Esto puede ser un aspecto a considerar para promover un ambiente más flexible y abierto al cambio dentro de la organización. Por otro lado, el mínimo valor de 7 en el compromiso continuo, que corresponde a un nivel muy bajo, indica que al menos un docente dentro de la institución no presenta un compromiso continuo aceptable. Este hallazgo es relevante y puede requerir una atención especial para entender las razones detrás de este bajo compromiso y tomar medidas para mejorar la situación.

Tabla 34 *Distribución de datos del Compromiso Organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	16	22%
Alto	44	60%
Muy Alto	13	18%

Figura 24 Nivel de Compromiso Organizacional



Interpretación:

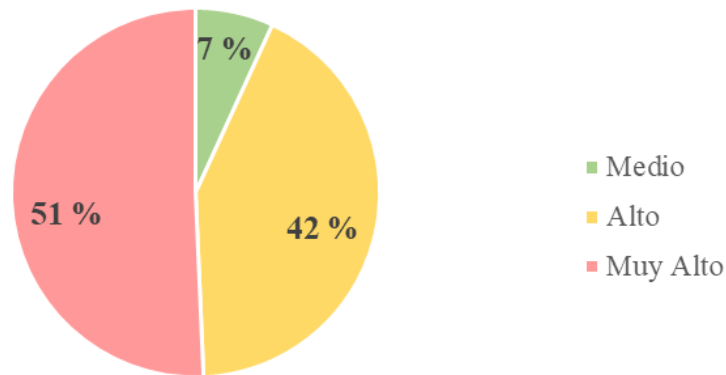
En la tabla 34 y en la figura 24 en el total de la muestra se puede apreciar que 18% (13 docentes) presentan un nivel muy alto, el 60% (44 docentes) de los docentes evaluados presentan un nivel alto, seguido por un 22% (16 docentes) con un nivel medio respecto a la variable de estudio. Estos resultados indican que, del total de los docentes encuestados, más del 60% percibe su nivel de compromiso organizacional como alto. Es decir, la mayoría de los docentes se sienten vinculados y comprometidos con la institución en un grado elevado. Esto es un indicador positivo, ya que un alto compromiso organizacional puede contribuir al desempeño y la satisfacción laboral de los docentes, lo que a su vez puede influir positivamente en el ambiente de trabajo y la calidad educativa en la institución.

4.3.2 Dimensión afectiva

Tabla 35 Distribución de datos Dimensión Afectiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	5	7%
Alto	31	42%
Muy Alto	37	51%

Figura 25 Nivel de Dimensión Afectiva



Interpretación:

En la tabla 35, figura 25 se observa que el 51% (37) de los docentes presentan un nivel muy alto respecto a la dimensión afectiva, el 42% (31) de docentes tiene un nivel alto y existe un 7% (5) docentes que tiene un nivel medio.

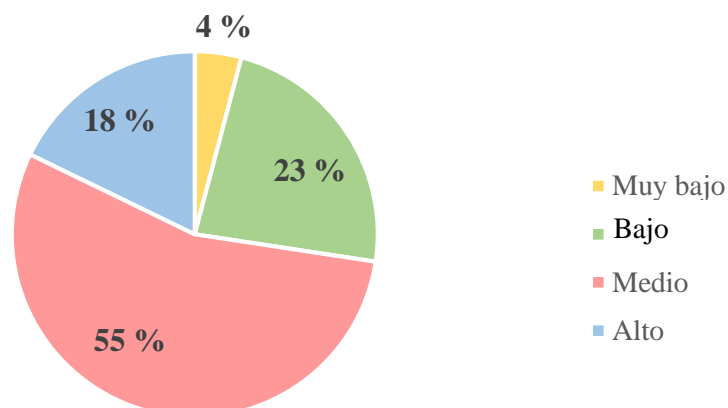
Estos resultados indican que más de la mitad de los docentes (51%) perciben un alto grado de vínculo emocional, satisfacción, identificación e implicación con la institución educativa, lo que se refleja en un nivel muy alto de compromiso afectivo. Además, el 42% de los docentes también presenta un nivel Alto de compromiso afectivo, lo que muestra que en general, los docentes tienen una fuerte conexión emocional con la institución.

4.3.3 Dimensión continuo

Tabla 36 Distribución de datos Dimensión Continuo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	4%
Bajo	17	23%
Medio	40	55%
Alto	13	18%

Figura 26 Nivel de Dimensión Continuo



Interpretación:

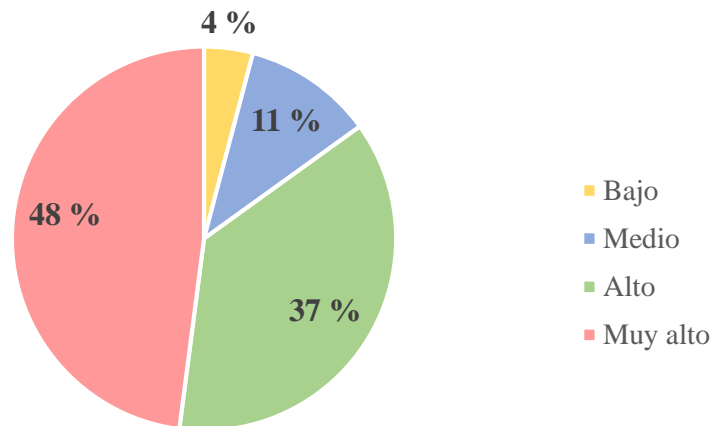
En la tabla 36, la figura 26 se observa el 55% (40) de los docentes presentan un nivel medio respecto a la dimensión de estudio, un 23% (17) con un nivel bajo, un 4% (3) muy bajo y solo un 18% (13) de los docentes reflejan un nivel alto. Estos resultados señalan que el compromiso continuo es una dimensión en la que se debe prestar atención, ya que una gran parte de los docentes (55%) se encuentra en el nivel Medio, lo que indica que podría haber margen de mejora en esta área.

4.3.4. Dimensión normativa

Tabla 37 Distribución de datos Dimensión Normativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	4%
Medio	8	11%
Alto	27	37%
Muy Alto	35	48%

Figura 27 Nivel de Dimensión Normativa



Interpretación:

En la tabla 37 y figura 27. Se observa que el 48% (35) de los docentes evaluados, presentan un nivel Muy alto, 37% (27) de los docentes un nivel alto, 11% (8) un nivel medio y solo un 4%/ (3) docentes un nivel bajo respecto al compromiso normativo. Estos resultados muestran que la mayoría de los docentes (48%) tienen un compromiso normativo muy alto, lo que indica que perciben un alto nivel de responsabilidad y obligación moral de quedarse en la institución debido a que se identifican con los valores de la misma. Además, un 37% de los docentes también muestra un nivel Alto de compromiso normativo, lo que confirma que en general, existe un fuerte sentido de responsabilidad y lealtad hacia la institución entre los docentes evaluados.

DISCUSIÓN

5.1 Análisis y discusión de resultados

A continuación, se exponen los hallazgos alcanzados en relación al propósito principal de esta investigación, que tuvo como objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima.

Con respecto a los resultados descriptivos, en la tabla 34 se observó que los docentes en la Institución Educativa Privada en Breña, Lima, 2023, evidencian un nivel alto y muy alto 78% (53) y con un nivel medio 22% (16) de compromiso organizacional. Estos resultados concuerdan con los presentados por Estrada & Mamani (2020), en el cual se demostró en su investigación que los docentes de las Instituciones de Educación Básica se caracterizan por contar con niveles altos de compromiso organizacional.

Lo cual indica que los docentes se identifican con la institución educativa, se sienten parte de ella, tiene un gran significado y se involucran en las actividades de la institución, aunque si se presentase una mejor oferta laboral considerarían su permanencia en ella.

Randall (1987) indica que un nivel excesivamente alto de compromiso puede tener un aspecto negativo al provocar inflexibilidad por parte de los miembros de la organización en relación a los cambios y la resistencia a la implementación de innovaciones. Esto puede resultar en una falta de adaptabilidad dentro de la organización, lo cual genera una falta de adaptabilidad (como se citó en Arias, 2001).

En los resultados encontrados respecto al compromiso afectivo se observó que los encuestados presentan un nivel alto y muy alto 93% (68), y solo un 7% un nivel medio (5). Lo cual indica que los docentes se identifican con la institución educativa, se sienten parte de ella y tiene un gran significado.

Estos resultados concuerdan con Estrada y Mamani (2020), los docentes con un alto nivel de compromiso afectivo se sienten orgullosos de su trabajo, valoran su pertenencia a la organización y están dispuestos a esforzarse por el éxito de la misma.

La importancia del compromiso afectivo radica en su relación con la satisfacción laboral, el bienestar emocional y la intención de permanecer en la organización. Meyer et al. (2002) indican que la dimensión afectiva es la más significativa ya que este puede ser el más fuerte predictor de desempeño y permanencia de los colaboradores.

Caso contrario a los resultados hallados por Lévano (2018) quien obtuvo un resultado bajo respecto al compromiso afectivo, en el cual se mostró que la mayor parte de los trabajadores no se encuentran identificados con la empresa por lo que su participación en ella no es productiva y consideran que su entorno donde laboran es desagradable, la investigación sugiere que el compromiso afectivo podría aumentar si se lograra incentivar a los trabajadores, involucrándolos en logros de la empresa y haciéndolos participes así el vínculo subsistiría en el tiempo.

Según Llapa Rodríguez et al., (2008) un individuo comprometido afectivamente se encuentra unido emocionalmente con su profesión y organización. De acuerdo a Arias (2001), este componente se refiere a los vínculos emocionales que los individuos crean hacia la organización al ver que sus necesidades (en especial las psicológicas) y sus expectativas son satisfechas lo cual significa que disfrutan de su permanencia dentro de ella.

Estrada y Mamani (2020) indican que el compromiso afectivo se refiere al grado en que un docente se siente emocionalmente conectado con su trabajo y su organización.

En relación a la dimensión de continuidad, se observa que el 55% (40) de los docentes presentan un nivel medio respecto a la dimensión de estudio, un 23% (17) con un nivel bajo, un

4% (3) muy bajo y solo un 18% (13) de los docentes reflejan un nivel alto, lo que nos lleva a inferir que este grupo de docentes evidencian un nivel promedio con tendencia a ser bajo respecto al compromiso de continuidad, ya que según las respuestas obtenidas en la tabla 20, los docentes de la institución educativa privada ubicada en el distrito de Breña, Lima, se encuentran en la institución debido a que perciben que la institución ofrece un buen salario y cumple con todos los beneficios sociales, pero, si se presentase una mejor oferta laboral considerarían su permanencia dentro de ella, ya que según la tabla 24 les resultaría fácil dejar la institución si tendrían que hacerlo. Esto nos permite inferir que la permanencia de los docentes en su mayoría se deba por un tema emocional.

Estos resultados concuerdan con los hallados por Guerrero Maldonado (2019), quien analizó el compromiso organizacional a colaboradores de un banco Chiclayano, en su investigación, se encontró que los participantes mostraron un nivel moderado de compromiso en la dimensión de continuidad. Además, se concluyó que no existen diferencias marcadas en las puntuaciones de compromiso organizacional en relación a variables demográficas como edad, género, antigüedad laboral y estado civil. sin embargo, se observó que hubo puntuaciones ligeramente más altas respecto al compromiso de continuidad y normativo en las personas jóvenes, la cual está ligada a la situación actual respecto a la situación del empleo, en el que la obtención y el mantenimiento del mismo conlleva a generar un compromiso de obligación y necesidad más que de afecto.

Del mismo modo Guizado Chuquiyaury (2018) determinó que el nivel de continuidad de los efectivos policiales de la Oficina de criminalística hacia su institución, la policía Nacional del Perú, es bajo, lo cual no representa un compromiso basado en la necesidad necesariamente, sino que puede estar relacionada al costo elevado de permanecer dentro de la institución lo que genera

que el nivel de compromiso continuo baje, según los autores Meyer y Allen (1991), el compromiso continuo se refiere a la percepción que tiene el individuo sobre el costo de dejar la organización, considerando las consecuencias negativas sobre su carrera o situación económica.

Esta dimensión del compromiso organizacional se ha relacionado con la intención de renunciar y la rotación laboral. Así también según Estrada & Mamani (2020) indica que el compromiso continuo tiene relación con un mejor desempeño laboral y una actitud positiva hacia la organización y que es útil para reducir la rotación de personal.

Para finalizar, con relación a la dimensión normativa, en la tabla 37 y figura 27 se observa que el 48% (35) de los docentes evaluados presentan un nivel muy alto, 37% (27) de los docentes un nivel alto, 11% (8) un nivel medio y solo un 4% (3) docentes un nivel bajo.

Lo cual refleja que los docentes se encuentran altamente comprometidos por un deber moral, debido a que en base a la información obtenida la institución les ofrece el pago de cursos relacionados a su campo donde laboran, para Arias (2001), afirma que la lealtad hacia una organización se debe por las prestaciones recibidas como por ejemplo capacitaciones o el pago de colegiaturas lo cual conduce a un sentido del deber elevado.

Estos resultados coinciden con los presentados por Estrada & Mamani (2020), donde se demostró que los docentes de las Instituciones de Educación Básica cuentan con un compromiso normativo alto, guardando una relación significativa con el desempeño de los docentes.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Lévano Lizárraga (2018), que se realizó a los trabajadores del área de ventas de una empresa privada en el distrito de Ate, los resultados de este estudio evidenciaron un nivel alto, lo cual muestra que si el colaborador tiene un alto sentido de agradecimiento y un sentido de deber moral fuerte hacia su organización debido a los beneficios obtenidos durante su permanencia laboral, de esta manera los

colaboradores cumplen su función sin interrupción alguna, tal como se muestra en la tabla 31, los docentes de la institución educativa privada de Breña, Lima el 71% de ellos consideran que le deben mucho a la institución, y que su deber moral hacia ella no permitiría dejar la I.E. tal como se observa en la tabla 28.

Meyer y Allen (1991) indican que el compromiso normativo se refiere a la obligación moral que el individuo siente hacia la organización, este compromiso está relacionado con el desempeño laboral y la ciudadanía organizacional. De esta forma el docente participa de manera activa en beneficio a la institución.

Por otro lado, Estrada & Mamani (2020) indican que el compromiso normativo se caracteriza por la percepción de que uno debe permanecer y trabajar en la organización, esta dimensión está relacionada con un mejor desempeño laboral y con una mayor satisfacción laboral.

Asimismo, Morrow (2011) ha destacado la importancia de la dimensión normativa, ya que este se refiere a la lealtad y disposición del colaborador de permanecer y contribuir al éxito de la organización.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En este estudio, se ha observado que la mayoría de los docentes de la institución educativa privada ubicada en el distrito de Breña, 2023, se encuentran en un nivel Alto – Muy Alto respecto al Compromiso organizacional. Lo cual permite que los docentes tengan una mayor motivación en su trabajo y sean más dedicados, ya que según lo sustentado en la parte teórica, un nivel de compromiso alto se va a reflejar en la calidad de la enseñanza la cual imparte en el éxito académico de los estudiantes, al tener un compromiso organizacional alto los docentes estarán dispuestos a trabajar en conjunto, seguir políticas y normas de la institución, contribuyendo activamente a la mejora continua del proceso de enseñanza y aprendizaje.

SEGUNDA: En cuanto a los resultados del nivel de compromiso afectivo, la mayoría de los docentes de la institución educativa privada ubicada en el distrito de Breña, 2023, se ubica en el nivel alto – muy alto, lo cual denota un nivel de apego emocional altamente elevado hacia la institución, siendo esta dimensión con el mayor puntaje respecto a los indicadores evaluados como, el gusto e identificación, el sentido de pertenencia, satisfacción y significancia. Al contar con un nivel afectivo alto los docentes están más dispuestos a hacer un esfuerzo adicional para contribuir con el éxito de la institución, este hecho también está relacionada a su permanencia dentro de la institución. Por otro lado, en el estudio realizado por Randall (1987) un nivel elevado del compromiso afectivo crea inflexibilidad y rechazo a la innovación (como se citó en Arias, 2001).

TERCERA: De igual forma, el nivel de compromiso continuo que la mayoría de los docentes de la institución educativa privada ubicada en el distrito de Breña, Lima, 2023, se ubica en el nivel medio – bajo. Lo cual denota que según los indicadores evaluados la permanencia de los docentes se ve influida por el sueldo y beneficios, la oferta laboral, la necesidad y la falta de

alternativas, aunque si se presentase una mejor oferta laboral considerarían su permanencia en ella. Lo cual refleja que los docentes no se sienten “atrapados” dentro de la institución ya que según lo sustentado en la parte teórica los costos asociados con una renuncia como la falta de alternativas viables de empleo, la inversión de tiempo dentro de la institución perdida de antigüedad o beneficios, determina en muchas ocasiones la permanencia dentro de la organización.

CUARTA: Con respecto a la dimensión compromiso normativo, la mayoría de los docentes de la institución educativa privada ubicada en el distrito de Breña, Lima, 2023, se encuentra en el nivel alto – muy Alto. Lo cual en base a los indicadores evaluados la obligación moral, la culpabilidad y conveniencia, el agradecimiento y lealtad hacia la institución es alto, esto debido a que los docentes han desarrollado una obligación moral al recibir algún beneficio o favor por parte de la institución como las capacitaciones o pago por cursos relacionados a su campo laboral, así también porque se sienten involucrados en la toma de decisiones por parte de la institución educativa. Este sentimiento de lealtad según la parte teórica sustentada se debe a que pueden sentirse comprometidos en base a su afinidad por los valores que tiene la organización o a la reciprocidad por sentir que se le debe algo como parte de retribución por los beneficios obtenidos, o por un sentido de obligación el cual también puede afectar negativamente, ya que pueden llegar a sentirse en la obligación de permanecer dentro de ella incluso si no están satisfechos con su rol, como consecuencia generaría una baja motivación, productividad y resistencia al cambio.

QUINTA: En cuanto a la dimensión con mayor presencia en los docentes de la institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023, es la dimensión Afectiva con un nivel alto – muy Alto, dado que los docentes se encuentran altamente comprometidos

respecto a los indicadores de gusto e identificación, sentido de pertenencia, satisfacción y significancia hacia la institución.

SEXTA: Finalmente, la dimensión con menor presencia en los docentes de la institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023, es la dimensión Continuo con un nivel medio – bajo, los docentes se encuentran medianamente comprometidos en base a los indicadores como el sueldo, beneficios, la oferta laboral, la necesidad y la falta de alternativas.

RECOMENDACIONES

Respecto a las conclusiones alcanzadas, se ofrecen algunas recomendaciones con el objetivo de preservar y potenciar el compromiso organizacional en el contexto de la institución educativa.

PRIMERA: Se recomienda mantener un nivel equilibrado respecto al compromiso afectivo dentro de la institución, es importante que los docentes aprendan a equilibrar sus emociones, sentimientos personales hacia la institución educativa y sus responsabilidades laborales, para ello se debe reconocer la labor que cumplen dentro de la institución, esto es importante para que puedan ser capaces de tomar decisiones objetivas basada en datos y no solo por una parte emocional.

Establecer expectativas claras desde un inicio tanto para el docente como para la institución, fomentar un equilibrio trabajo – vida personal, ofrecer reconocimiento y recompensas justas.

Fomentar la conexión emocional: Para los docentes con altos niveles de compromiso afectivo, es importante mantener y fortalecer esta conexión emocional. La institución puede organizar actividades y eventos que promuevan un sentido de comunidad y pertenencia, como reuniones sociales, reconocimientos o programas de apoyo emocional.

Reconocimiento y aprecio: Reconocer públicamente el trabajo y los logros de los docentes que demuestran un alto compromiso afectivo. Esto refuerza su sentido de orgullo y satisfacción en la organización.

Desarrollo profesional: Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional que permitan a los docentes crecer en sus roles y sentir que su trabajo tiene un impacto positivo en los estudiantes y la institución.

SEGUNDA: Se recomienda trabajar y promover las dimensión continuidad, fortalecer las perspectivas de futuro del colaborador dentro de la organización, lo cual permita que el individuo obtenga una visión optima y clara, esto le permitirá saber cómo y dónde llegar, esta perspectiva podrá permitir que el habla escucha se empaticice entre los docentes y los niveles directivos, también se recomienda valorar el trabajo del mismo, brindar recompensas e implementar actividades como una evaluación por desempeño de clase, esto permitirá mantener al personal motivado en realizar su trabajo de manera eficiente, para que así este no busque otras opciones laborales y permanezca por más tiempo dentro de la institución ya que esta dimensión se basa principalmente en lo material más que en un aspecto sentimental.

Se recomienda identificar y abordar los problemas de gestión que puedan estar afectando el compromiso continuo de los docentes, se debe fomentar una cultura de reconocimiento y recompensa, brindar retroalimentación de manera continua ya que esto puede ayudar a mejorar su desempeño y aumentar el compromiso continuo con la institución.

Incentivos a largo plazo: Para los docentes cuyo compromiso continuo está basado en aspectos tangibles como el salario y los beneficios, la institución puede considerar la revisión y mejora de los paquetes de compensación y beneficios para mantenerlos motivados.

Oportunidades de crecimiento: Proporcionar rutas claras de avance profesional y oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Esto puede incluir promociones internas y programas de capacitación.

Medir la satisfacción: Realizar encuestas periódicas de satisfacción para evaluar cómo se sienten los docentes con respecto a su compensación y beneficios. Utilizar estos datos para realizar ajustes según sea necesario.

TERCERA: Se recomienda mantener un compromiso normativo equilibrado, fomentando la participación activa de los docentes en decisiones importantes que afectan a la institución, lo cual generara una sensación de control y participación, por ende, se sentirán valorados y escuchados. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, como la participación en seminarios o programas que permitan a los docentes desarrollar nuevos conocimientos y habilidades con el fin de que los docentes no se sientan estancados dentro de la institución.

Reforzar los valores y la misión: Resaltar y reforzar constantemente los valores y la misión de la institución. Esto puede ayudar a fortalecer el compromiso normativo al recordar a los docentes por qué se sienten moralmente obligados a apoyar a la organización.

Participación en la toma de decisiones: Involucrar a los docentes en la toma de decisiones y en la definición de políticas y procedimientos. Sentir que tienen voz en el funcionamiento de la institución puede fortalecer su compromiso normativo.

Reconocimiento del deber moral: Reconocer y valorar el sentido de deber moral de los docentes hacia la organización. Esto puede hacerse mediante el reconocimiento de su lealtad y su contribución al éxito de la institución.

Énfasis en la ética: Promover una cultura organizacional ética y transparente para reforzar el compromiso normativo. Esto incluye tratar a los docentes con equidad y justicia en todas las decisiones y acciones de la institución.

CUARTA: Basándonos en los hallazgos obtenidos, se sugiere para futuras investigaciones la aplicación del cuestionario en diversas áreas de la institución educativa y con una mayor cantidad de participantes, con el objetivo de obtener nuevas observaciones que

brinden una visión más amplia. Esto permitiría comparar y verificar las diferencias y similitudes en relación a los resultados obtenidos hasta la fecha. Además, se recomienda realizar correlaciones con otras variables para explorar aspectos adicionales, tales como los aspectos sociales, emocionales y de gestión.

REFERENCIAS

- Andaregie, A., & Astatkie, T. (2021). COVID-19 impact on jobs at private schools and colleges in Northern Ethiopia. *International Journal of Educational Development*, 85, 1-8.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2021.102456>
- Arias-Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 5-10.
- Arribasplata Albaran, C. V., & Jesus Chujutalli, T. (2017). *Percepción del Compromiso Laboral de los Docentes de dos Instituciones Educativa Públicas de Bellavista de la Región San Martín* [Tesis bachiller, Marcelino Champagnat]. Repositorio Universidad Marcelino Champagnat.
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/294>
- Arciniega, L. M., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *International Journal of Social Psychology*, 21(1), 35-50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <http://www.jstor.org/stable/2773219>
- Baksi Maiti, R., Sanyal, S. N., & Mazumder, R. (2021). Antecedents and consequences of organizational commitment in school education sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 716-735. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2020-2041>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Cuarta edición). Editorial Pearson.
- Hernandez, R., Baptista, P., & Fernandez, C. (2014). *Metodología de la investigación—Sexta Edición* (6ta ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<https://www.esup.edu.pe/wp->

<content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Compromiso Organizacional y desempeño en las instituciones educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco (2019). [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Universidad Católica de Trujillo.

https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/769/1/019100428C_019100467I_M_2020.pdf

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Galicia, F. A., Sosa, D. V., Pineda, A. L., & Otiniano, M. Q. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>

Guerrero Maldonado, P. A. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1635>

Guizado Chuquiyaui, L. L. (2018). *Compromiso organizacional en efectivos de la oficina de criminalística -DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2367>

- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Lévano Lizárraga, K. I. (2018). *Compromiso organizacional en los trabajadores del área de ventas de la empresa atento en el distrito de Ate, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3295>
- Llapa Rodríguez, E., Trevizan, M., Shinyashiki Tadeu, G., & Costa Mendes, I. (2008). INTERFACE ENTRE COMPROMISO PROFESIONAL Y ORGANIZACIONAL: RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR SALUD. *Enfermería Global*, 7(3), 1-8.
- McAllister, C. P., & Ferris, G. R. (2016). The Call of Duty: A Duty Development Model of Organizational Commitment. En *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 34, pp. 209-244). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120160000034012>
- Maldonado, S., Ramirez, M., García, B., & Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, 47, 12-18.
- Martinez, H., & Benitez, L. (2016). *Metodología de la investigación social I*. CENGAGE Learning. [Visihttp://latinoamerica.cengage.com](http://latinoamerica.cengage.com)
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997) *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. 2nd Edition, Sage, Thousand Oaks.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Molina, L. M., & Prieto, D. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo* [Trabajo de Grado, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Universidad Santo Tomas. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18584/2019lauragutierrez.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.008>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment (unpublished paper)*. University of California at Irvine.
- Suarez, F. A. M. (2018). *Compromiso Organizacional de los docentes con la corporación Universitaria Americana, sede Barranquilla* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de

Bolivar]. Repositorio Universidad Tecnológica de Bolivar.

<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0074412.pdf>

Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150. JSTOR.

<https://doi.org/10.2307/2391824>

Vara-Horna, A. (2012). *Desde la Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. (3ra ed.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2238.4080>

Zurita Alcaraz, M. C., Ramírez del Castillo, M. T., Quesada Soto, J. M., Quesada Ronco, M. E., Ruiz Camacho, B. J., & Manzano Martínez, J. M. (2014). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*. 3, 17-25.

<https://doi.org/10.30827/Digibug.31291>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Definición de la Variable	Definición Operacional	Metodología
Problema General	Objetivo General			
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima 2023?	Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.			Tipo: Aplicada de enfoque cuantitativo Nivel: descriptivo Diseño: No experimental de corte transversal. Población: 73 docentes de la institución educativa particular del distrito de Breña, Lima -2023 Muestra: Censo Técnica e instrumento de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Confiabilidad y Validez: Para la confiabilidad del instrumento se realizó las pruebas de Alfa de Cronbach, y la validación de expertos
Problemas específicos	Objetivos específicos			
¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima 2023?	Determinar el nivel de compromiso afectivo en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.	Compromiso Organizacional Es un proceso mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se integran, teniendo implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros de la organización(Meyer y Allen 1997)	Variable: Compromiso Organizacional Dimensión I Afectiva Items: (1,2,3,4,5,6,7,8) Dimensión II Continuo Items: (9,10,11,12,13,14) Dimensión III Normativo Items: (15,16,17,18,19,20)	
¿Cuál es el nivel de compromiso normativo en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima 2023?	Determinar el nivel de compromiso normativo en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.			
¿Cuál es el nivel de compromiso de continuidad en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima 2023?	Determinar el nivel de compromiso de continuidad en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.			
¿Cuál dimensión mencionada del compromiso organizacional presentan mayor presencia en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima 2023?	Determinar que dimensión mencionada del compromiso organizacional presentan mayor presencia en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.			
¿Cuál que dimensión mencionada del compromiso organizacional presentan menor presencia en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima 2023?	Determinar que dimensión mencionada del compromiso organizacional presentan menor presencia en los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2023.			

ANEXO 2: TABLAS RESUMEN DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS

TABLA RESUMEN DE LA DIMENSIÓN AFECTIVA

Aspecto de Comparación	Resultados Actuales	Estrada & Mamani (2020)	Lévano (2018)	Llapa Rodríguez et al. (2008)	Arias (2001)
Nivel de C. Afectivo	Alto y Muy Alto (93%)	Alto	Bajo	Alto	Alto
Características	Identificación y pertenencia	Valoración de pertenencia	Falta de identificación y entorno desagradable	Unión emocional con profesión y organización	Vínculos emocionales y satisfacción
Relación con Satisfacción Laboral	Relación con satisfacción	Relacionado con satisfacción	C. Afectivo insuficiente	Predictor fuerte de permanencia y desempeño	Necesidades satisfechas
Vínculo con Permanencia	Relación con permanencia	Positivo	Vínculo débil y no productivo	Unión emocional y disfrute en la permanencia	Positivo
Significado en Desempeño	Predictor de desempeño	Positivo	Vínculo poco productivo	Positivo	-

TABLA RESUMEN DE LA DIMENSIÓN CONTINUO

Aspecto de Comparación	Resultados Actuales	Guerrero Maldonado (2019)	Guizado Chuquiyaauri (2018)	Estrada & Mamani (2020)
Nivel de Compromiso de Continuidad	Medio (55%), Bajo (23%)	Medio	Bajo	Alto
Razones de Permanencia	Salario, Beneficios	Costo de abandono	Costo de abandono	Costo de abandono
Relación con Compromiso Continuo	Relacionado con permanencia	Relación con obligación y necesidad	Compromiso basado en costo	Desempeño laboral
Relación con Desempeño Laboral y Actitud	Predictor de desempeño	-	Negativa	Positivo

TABLA RESUMEN DE LA DIMENSIÓN NORMATIVA

Dimensión Normativa	Resultados Actuales	Estrada & Mamani (2020)	Lévano Lizárraga (2018)	Meyer y Allen (1991)	Morrow (2011)
Nivel	Alto	Alto	Alto		
Deber Moral	Deber moral elevado	-	Deber moral elevado	Obligación moral	Lealtad y contribución
Relación con	Relación con desempeño Prestaciones recibidas	Relación con desempeño	Cumplimiento laboral, prestaciones recibidas	Relación con desempeño	Permanencia y contribución
Importancia para la Organización	Contribución active	Contribución activa	Cumplimiento laboral	Beneficio organizacional	Contribución al éxito

Dimensión	Resultados	Estrada & Mamani (2020)	Lévano Lizárraga (2018)	Meyer y Allen (1991)	Morrow (2011)
Normativa	Actuales				
Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción
Laboral	laboral	laboral	laboral	laboral	laboral

ANEXO3: CUESTIONARIO

Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene por objetivo medir el compromiso organizacional de los docentes de la IEP. Les rogamos la mayor sinceridad en sus respuestas ya que va a coadyuvar en la obtención de resultados fidedignos que permitan tomar acciones en el mejoramiento integral de la institución.

El cuestionario consta de 20 preguntas, que tomarán un aproximado de 20 a 25 minutos. **No existe pregunta correcta o incorrecta, Sus respuestas serán confidenciales únicamente se usarán para el estudio del caso.**

Importante : En el proceso de recolección de información se guardará en todo momento la privacidad necesaria para salvaguardar la identidad de los sujetos estudiados y del centro educativo.

DATOS GENERALES

groot31296@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

- 20 - 29 años
- 30 - 39 años
- 40 - 49 años
- 50 - 59 años
- 60 - 71 años

Antigüedad Laboral *

- 0 - 4 años
- 5 - 9 años
- 10 - 14 años
- 15 años a más



A continuación le solicitamos tenga la amabilidad de marcar la alternativa que mejor refleje su opinión sobre los siguientes ítems:

*

Por favor marque su nivel de acuerdo o desacuerdo. 1 (Nunca), 2 (Casi Nunca), 3 (A veces), 4 (Casi Siempre), 5 (Siempre).

	1	2	3	4	5
Me siento a gusto de trabajar en la I.E.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento identificado con la I.E.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento como parte de una familia dentro de la I.E.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participo en la resolución de los problemas que existen en la I.E, como si fueran propios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encuentro satisfacción personal de la I.E. cuando dialogo con personas que no pertenecen a ella.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que esta I.E. tiene un gran significado para mí.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que debería pasar el resto de mi vida laborando en esta I.E.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Seguiré trabajando en esta institución porque ofrece buen salario y cumple con todos los beneficios sociales.

Creo tener muy pocas opciones de conseguir un trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.

Permanezco en la I.E porque sería muy complicado conseguir otro trabajo.

He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado.

Me resultaría muy difícil dejar la I.E., si tuviera que hacerlo.

Muchas cosas en mí se verían interrumpidas si decidiera dejar esta I.E.

Actualmente trabajo en esta I.E. porque me identifico con los valores de la institución.

Me encuentro comprometido(a) moralmente con esta institución educativa.



Considero que no sería correcto dejar ahora mi I.E. aunque hubiese ventajas en ello.

Me siento participe en las actividades laborales y las decisiones que se toman dentro de la I.E.

Está I.E. se merece toda mi lealtad, como profesional y persona

Considero que le debo mucho a esta I.E.

debo mucho a esta I.E.

Enviar

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



ANEXO 4: VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN 1

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Arequipa, 19 de diciembre del 2022

Doctor

Jorge Carlos Benavides Shialer

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirla como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis titulada “COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN EL DISTRITO DE BREÑA, LIMA, 2022”, para optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, por la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad La Salle - Arequipa.

El instrumento tiene como objetivo general determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2022 y proponer recomendaciones, aplicando actividades y planes, las cuales contribuirán a corregir inconvenientes o propuestas en beneficio de la comunidad educativa, lo cual promoverá en un futuro, la formulación de lineamientos estratégicos que favorezcan las actitudes de los docentes y mejoren su desempeño laboral

Con la finalidad de determinar la validez de los instrumentos, solicitamos marcar con una X cada una de las alternativas de las preguntas cerradas, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta instrumento.

El instrumento va dirigido a los docentes de una institución educativa privada del distrito de Breña en la ciudad de Lima y consta de 20 ítems. El cuestionario fue elaborado a partir de los ítems que se obtuvieron de la base bibliográfica de los autores Meyer y Allen (1997), adaptado a este contexto, cuya variable ya fue definida y determina tres dimensiones: Dimensión Componente Afectivo, cuyos indicadores son: gusto, pertinencia y significado. Dimensión Compromiso de Continuidad; los indicadores fueron; Sueldo y prestaciones, oferta laboral y bienestar familiar y en la Dimensión Componente Normativo, los indicadores fueron moral, ventaja laboral y fidelidad.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,
Estrellita Génesis Mendoza Carpio

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto(a)): **Jorge Carlos Benavides Shialer**
- 1.2. Grado Académico: **Doctor en Ciencias Sociales**.....
- 1.3 Profesión: **Contador Público Colegiado**.....
- 1.4. Institución donde labora: **Universidad la Salle**.....
- 1.5. Cargo que desempeña: **Director de Escuela de Administración y Negocios**

Internacionales

- 1.6 Denominación del instrumento:
 - Instrumento N°1. Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.
- 1.7. Autor del instrumento: Estrellita Génesis Mendoza Carpio
- 1.8 Programa de pregrado: Administración y Negocios Internacionales.

II. VALIDACIÓN

Instrumento N°1. Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	MM	M	R	B	MB
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL (MÁXIMO DE 30 PUNTOS)		27				

MM: MUY MALO - M: MALO - R: REGULAR - B: BUENO - MB: MUY BUENO

2.1 Resultados de la validación:

2.1.1 Valoración total cuantitativa: 27.....

2.1.2 Opinión:

Favorable.....X..... Debe mejorar.....

No favorable.....

2.1.3 Observaciones:

1.-Mejorar redacción en preguntas 7,8.

2.- Existe algo de redundancia en las preguntas 17 y 18.

3.- En la dimensión normativa debería incluirse una pregunta que refiera si la persona se siente participe en las actividades laborales y las decisiones que se toman en el IE.

3.-Podría incluirse antes del proceso de preguntas una instancia de control para identificar al encuestado en cuanto a sexo y tiempo de trabajo (estableciendo rangos); quizá esto ayudaría a enriquecer la discusión en la investigación.

Fecha: 5 de marzo del 2022

FIRMA

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping initial 'P' followed by several vertical strokes.

Instrumento N°1 Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.

Estamos realizando una investigación sobre el compromiso organizacional de los docentes en base al modelo del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen (1997) **adaptado a este contexto** el cual considera tres dimensiones: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo. El objetivo de esta evaluación es recolectar las apreciaciones para poder medir el nivel de compromiso de los docentes hacia la institución educativa. El cuestionario consta de 20 preguntas, que tomarán un aproximado de 20 a 25 minutos. No existe pregunta correcta o incorrecta, Sus respuestas serán confidenciales únicamente se usarán para el estudio del caso.

Por favor marque su nivel de acuerdo o desacuerdo.				
1 Nunca N	2 Casi Nunca CN	3 A veces AV	4 Casi Siempre CS	5 Siempre S

N°	PREGUNTAS	1 Nunca N	2 Casi Nunca CN	3 A veces AV	4 Casi Siempre CS	5 Siempre S
Compromiso Emocional						
1.-	Me siento a gusto de trabajar en la I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
2.-	Me siento identificado con la I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
3.-	Me agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
4.-	Me siento como parte de una familia dentro de la I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
5.-	Participo en la resolución de los problemas que existen en la I.E, como si fueran propios.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
6.-	Encuentro satisfacción personal de la I.E. cuando dialogo con personas que no pertenecen a ella.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
7.-	Para mi esta I.E. tiene un gran significado.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
8.-	Pienso pasar el resto de mi vida laborando en esta I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
Compromiso de continuidad						
9.-	Seguiré trabajando en esta institución porque ofrece buen salario y cumple con todos los beneficios sociales.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)

10.-	Creo tener muy pocas opciones de conseguir un trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
11.-	Permanezco en la I.E porque sería muy complicado conseguir otro trabajo.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
12.-	He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
13.-	Me resultaría muy difícil dejar la I.E., si tuviera que hacerlo.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
14.-	Muchas cosas en mí se verían interrumpidas si decidiera dejar esta I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
Compromiso Normativo						
15.-	Actualmente trabajo en esta I.E. porque me identifico con los valores de la institución.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
16.-	Me encuentro comprometido(a) moralmente con esta institución educativa.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
17.-	Considero que no sería correcto dejar ahora mi I.E. aunque hubiese ventajas en ello.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
18.-	Me sentiría culpable si dejase ahora la I.E; considerando todo lo que me ha otorgado.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
19.-	Está I.E. se merece toda mi lealtad, como profesional y persona.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
20.-	Considero que le debo mucho a esta I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)

¡Muchas gracias por participar en el presente cuestionario!

VALIDACIÓN 2

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Arequipa, 19 de diciembre del 2022

Directora

Nora Palomino Casanova

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirla como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis titulada “*COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN EL DISTRITO DE BREÑA, LIMA, 2022*”, para optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, por la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad La Salle - Arequipa.

El instrumento tiene como objetivo general determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Breña, Lima, 2022 y proponer recomendaciones, aplicando actividades y planes, las cuales contribuirán a corregir inconvenientes o propuestas en beneficio de la comunidad educativa, lo cual promoverá en un futuro, la formulación de lineamientos estratégicos que favorezcan las actitudes de los docentes y mejoren su desempeño laboral

Con la finalidad de determinar la validez de los instrumentos, solicitamos marcar con una X cada una de las alternativas de las preguntas cerradas, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta instrumento.

El instrumento va dirigido a los docentes de una institución educativa privada del distrito de Breña en la ciudad de Lima y consta de 20 ítems. El cuestionario fue elaborado a partir de los ítems que se obtuvieron de la base bibliográfica de los autores Meyer y Allen (1997), adaptado a este contexto, cuya variable ya fue definida y determina tres dimensiones: Dimensión Componente Afectivo, cuyos indicadores son: gusto, pertinencia y significado. Dimensión Compromiso de

Continuidad; los indicadores fueron; Sueldo y prestaciones, oferta laboral y bienestar familiar y en la Dimensión Componente Normativo, los indicadores fueron moral, ventaja laboral y fidelidad. Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Estrellita Génesis Mendoza Carpio

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto(a)): **Nora María Palomino Casanova**
- 1.2. Grado Académico: **Magister en Gestión de la Educación.**
- 1.3. Profesión: **Docente (Licenciada en Educación Secundaria, especialidad Lengua y Literatura)**
- 1.4. Institución donde labora: **Colegio La Salle de Lima**
- 1.5. Cargo que desempeña: **Directora General**
- 1.6. Denominación del instrumento:
 - Instrumento N°1. Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.
- 1.7. Autor del instrumento: Estrellita Génesis Mendoza Carpio
- 1.8. Programa de pregrado: **Administración y Negocios Internacionales.**

II. VALIDACIÓN

Instrumento N°1. Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	MM	M	R	B	MB
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado lo que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL (MÁXIMO DE 30 PUNTOS)						

MM: MUY MALO - M: MALO - R: REGULAR - B: BUENO - MB: MUY BUENO

2.1 Resultados de la validación:

2.1.1 Valoración total cuantitativa:

2.1.2 Opinión:

Favorable: Mi opinión es favorable.

Debe mejorar.

No favorable.

2.1.3 Observaciones: Analizar la cuantificación de las conductas observables ya que siempre es complicado cuando se trata de subjetividades.

Fecha: 28 de diciembre del 2022

FIRMA



Nora Palomino C.
NORA PALOMINO C.
DIRECTORA

Instrumento N°1 Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.

Estamos realizando una investigación sobre el compromiso organizacional de los docentes en base al modelo del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen (1997) **adaptado a este contexto** el cual considera tres dimensiones: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo. El objetivo de esta evaluación es recolectar las apreciaciones para poder medir el nivel de compromiso de los docentes hacia la institución educativa. El cuestionario consta de 20 preguntas, que tomarán un aproximado de 20 a 25 minutos. No existe pregunta correcta o incorrecta, Sus respuestas serán confidenciales únicamente se usarán para el estudio del caso.

Por favor marque su nivel de acuerdo o desacuerdo.				
1 Nunca N	2 Casi Nunca CN	3 A veces AV	4 Casi Siempre CS	5 Siempre S

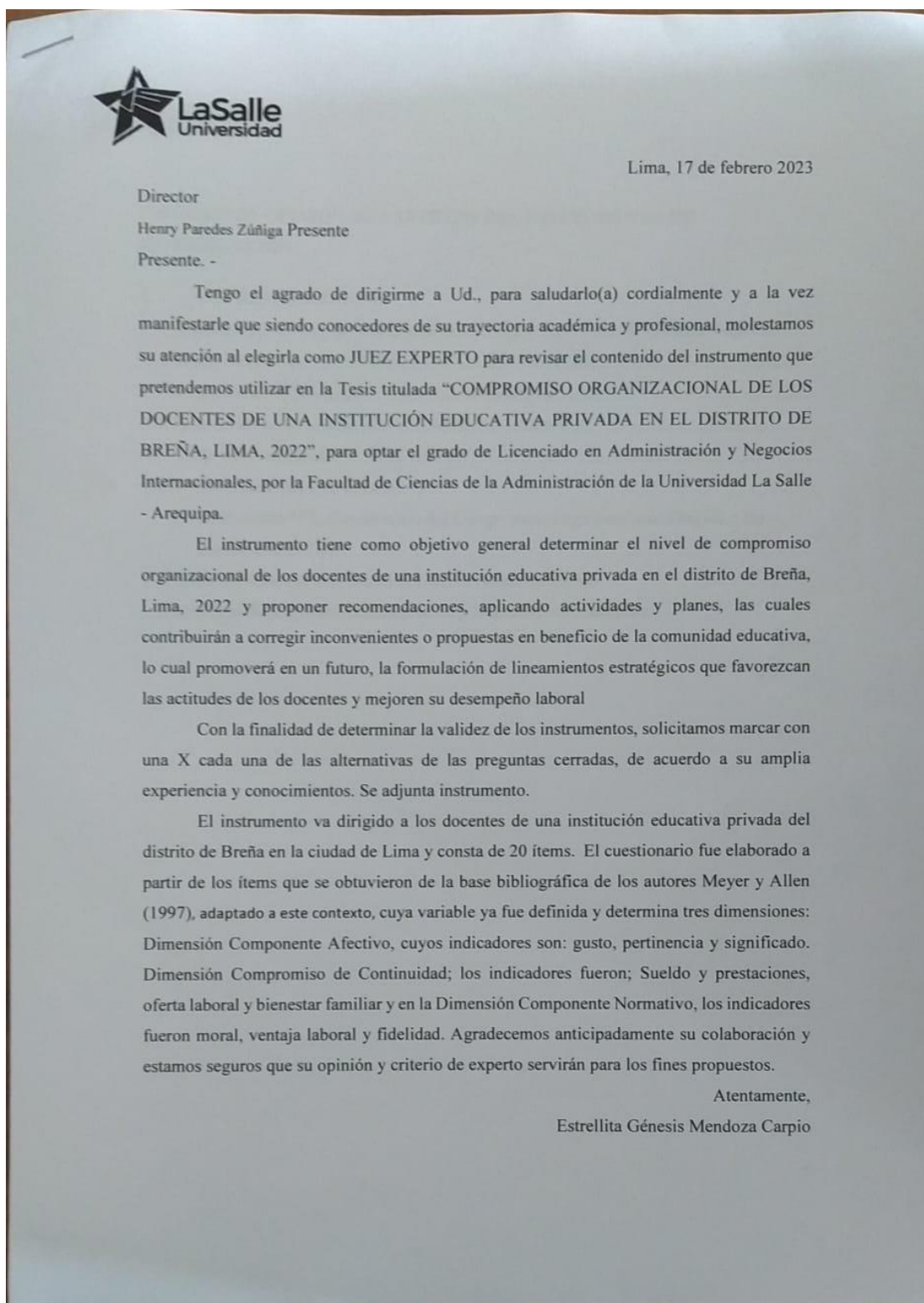
N°	PREGUNTAS	1 Nunca N	2 Casi Nunca CN	3 A veces AV	4 Casi Siempre CS	5 Siempre S
Compromiso Emocional						
1.-	Me siento a gusto de trabajar en la I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
2.-	Me siento identificado con la I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
3.-	Me agrada formar parte de esta institución por el prestigio y reconocimiento que posee.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
4.-	Me siento como parte de una familia dentro de la I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
5.-	Participo en la resolución de los problemas que existen en la I.E, como si fueran propios.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
6.-	Encuentro satisfacción personal de la I.E. cuando dialogo con personas que no pertenecen a ella.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
7.-	Para mi esta I.E. tiene un gran significado.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
8.-	Pienso pasar el resto de mi vida laborando en esta I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
Compromiso de continuidad						
9.-	Seguiré trabajando en esta institución porque ofrece buen salario y cumple con todos los beneficios sociales.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
10.-	Creo tener muy pocas opciones de conseguir un trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
11.-	Permanezco en la I.E porque sería muy complicado conseguir otro trabajo.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
12.-	He intentado buscar otro empleo, pero las opciones no son de mi agrado.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)

13.-	Me resultaría muy difícil dejar la I.E., si tuviera que hacerlo.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
14.-	Muchas cosas en mi se verían interrumpidas si decidiera dejar esta I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
Compromiso Normativo						
15.-	Actualmente trabajo en esta I.E. porque me identifico con los valores de la institución.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
16.-	Me encuentro comprometido(a) moralmente con esta institución educativa.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
17.-	Considero que no sería correcto dejar ahora mi I.E. aunque hubiese ventajas en ello.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
18.-	Me sentiría culpable si dejase ahora la I.E; considerando todo lo que me ha otorgado.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
19.-	Está I.E. se merece toda mi lealtad, como profesional y persona.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)
20.-	Considero que le debo mucho a esta I.E.	1(N)	2(CN)	3(AV)	4(CS)	5(S)

¡Muchas gracias por participar en el presente cuestionario!

VALIDACIÓN 3

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto(a)): Henry Paredes Zúñiga Presente
- 1.2. Grado Académico: MASTR EN EDUCACIÓN
- 1.3. Profesión: DIRECTOR Y COMUNICADOR
- 1.4. Institución donde labora: LA SALLE LIMA
- 1.5. Cargo que desempeña: DIRECTOR
- 1.6. Denominación del instrumento:
 - Instrumento N°1. Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.
- 1.7. Autor del instrumento: Estrellita Génesis Mendoza Carpio
- 1.8 Programa de pregrado: Administración y Negocios Internacionales.

II. VALIDACIÓN

Instrumento N°1. Cuestionario del Compromiso Organizacional dirigido a los docentes de la I.E.P.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	MM	M	R	B	MB
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL (MÁXIMO DE 30 PUNTOS)						26

MM: MUY MALO - M: MALO - R: REGULAR - ~~B~~: BUENO - MB: MUY BUENO

2.1 Resultados de la validación:

2.1.1 Valoración total cuantitativa: 26

2.1.2 Opinión:

Favorable.....X..... Debe mejorar.....

No favorable.....

2.1.3 Observaciones:

Fecha: 06 de mayo del 2023

FIRMA



Henry Oscar Paredes Zúñiga
 HHO. HENRY OSCAR PAREDES ZÚÑIGA
 DIRECTOR