

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LOS CENTROS POBLADOS
DE ANCATIRA Y CHAMPACCOCHA, ANDAHUAYLAS,
APURÍMAC, 2021**

Tesis para optar título profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

YAHANET CHÁVEZ PORTILLO

Andahuaylas, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LOS CENTROS POBLADOS
DE ANCATIRA Y CHAMPACCOCHA, ANDAHUAYLAS,
APURÍMAC, 2021**

YAHANET CHÁVEZ PORTILLO

Asesor:

Dr. Felipe Rafael Valle Díaz

Andahuaylas, Perú

2023



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el local académico de Ccoyahuacho (vía virtua), de la Universidad Nacional José María Arguedas, ubicado en la Av. José María Arguedas s/n, distrito de San Jerónimo, de la provincia de Andahuaylas, siendo las dieciséis horas del día catorce de julio del año dos mil veintitrés, en atención a la Resolución N° 240-2023-CO-UNAJMA-FCE, se reunieron vía Google Meet: <https://meet.google.com/ewn-zubk-uzx>, el Dr. Joaquin Machaca Rejas, Dr. Julio César Machaca Mamani y el Mgtr. Simón José Cama Flores, integrantes del jurado evaluador del informe final de tesis titulado:

Compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champaccocha. Andahuaylas, Apurímac, 2021

cuya autora es la Bachiller en Administración de Empresas Yahanet Chávez Portillo; Dr. Felipe Rafael Valle Díaz, asesor; con el propósito de proceder a la exposición y defensa de dicha tesis.

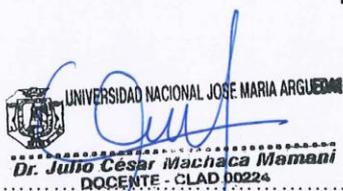
Luego de la sustentación de la tesis, el jurado evaluador ACORDÓ: APROBAR POR UNANIMIDAD, a la Bachiller en Administración de Empresas Yahanet Chávez Portillo, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
14	Catorce	Bueno

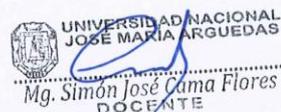
En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Dr. Joaquin Machaca Rejas
DOCENTE

Dr. Joaquin Machaca Rejas
Presidente del Jurado Evaluador


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Dr. Julio César Machaca Mamani
DOCENTE - CLAD 00224

Dr. Julio César Machaca Mamani
Secretario del Jurado Evaluador


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Mg. Simón José Cama Flores
DOCENTE

Mgtr. Simón José Cama Flores
Vocal del Jurado Evaluador

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS FINAL - YAHANET CHÁVEZ PORTILLO.pdf

AUTOR

YAHANET YAHANET



RECUENTO DE PALABRAS

23087 Words

RECUENTO DE CARACTERES

132854 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

113 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.7MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 6, 2023 4:41 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 6, 2023 4:42 PM GMT-5

● 29% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 28% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)


 Yahanet Chávez Portillo
 72870326


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 Dr. Felice Rafael Valle Díaz

● **29% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 28% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref



FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unajma.edu.pe Internet	9%
2	core.ac.uk Internet	6%
3	hdl.handle.net Internet	3%
4	secgen.unajma.edu.pe Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
6	uvadoc.uva.es Internet	1%
7	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%
8	revistas.unal.edu.co Internet	<1%
9	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%


Yohanneth Chávez Portillo
72870326


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA VARGAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Dr. Felipe Rafael Valle Díaz

Descripción general de fuentes

10	repositorio.unsa.edu.pe	Internet		<1%	
11	revistainnovaeducacion.com	Internet		<1%	
12	repositorio.uss.edu.pe	Internet		<1%	
13	repositorio.unasam.edu.pe	Internet		<1%	
14	repositorio.uta.cl	Internet		<1%	
15	repositorio.usanpedro.edu.pe	Internet		<1%	
16	docplayer.es	Internet		<1%	
17	analisis-decontenido-estrategico.blogspot.com	Internet		<1%	
18	revistas.unheval.edu.pe	Internet		<1%	
19	myslide.es	Internet		<1%	
20	repositorio.unica.edu.pe	Internet		<1%	
21	repositorio.upeu.edu.p	Internet	 Yhanet Chávez Portillo 72870326	 Dr. Felino Rafael Valle Díaz	<1%

Descripción general de fuentes

22	dokumen.pub Internet		<1%
23	repositorio.untrm.edu.pe Internet		<1%
24	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet		<1%
25	repositorio.upn.edu.pe Internet		<1%
26	repositorio.ucsg.edu.ec Internet		<1%
27	Rivera Carrascal, Oscar Martin. "Compromiso organizacional de los do... Publication		<1%
28	Flores Hernandez, Sandra Katia. "Correlacion De Las Practicas En Recu... Publication		<1%
29	unlp.edu.ar Internet		<1%
30	Edwin Gustavo Estrada Araoz, Néstor Antonio Gallegos Ramos. "Satisf... Crossref		<1%
31	es.scribd.com Internet		<1%
32	repositorio.uncp.edu.pe Internet		<1%


Yahamet Chávez Portillo
72870326


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜELLES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Dr. Felipe Rafael Valle Díaz

DEDICATORIA

A las personas que son lo más importante de mi ser, mis padres (Liduvina y Silverio), a mi querido hermano (Jhosep Daniel) quien con sus ocurrencias me alegra la vida y me motiva a ser un ejemplo para él. A mis queridos abuelos y a toda mi familia que son un ejemplo de superación. A mis amigos que nos encontramos en el camino llamado vida y finalmente a todas las personas que amo y me aman.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud, por ser un guía en mi vida y en mis decisiones, por darme fortaleza en los días tristes.

A mis padres y hermano quienes son un ejemplo de superación para mí y son mi principal fortaleza, son amor incondicional.

A Yban por alegrarme la vida, a mis amigas (Naysa, Carolina, Noris y Mairim) por su amistad inigualable.

A la Universidad Nacional José María Arguedas, donde pase momentos inolvidables y recordaré con nostalgia.

Al Dr. Felipe Rafael Valle Díaz, quien compartió sus conocimientos conmigo y experiencias para la elaboración del presente estudio.

A los miembros de jurado; Dr. Joaquín Machaca Rejas, Dr. Julio César Machaca Mamani y al Mgtr. Simón José Cama Flores, gracias por su tiempo y orientación para mejorar el trabajo de investigación.

A la institución educativa del nivel secundario San Martín de Porres del centro poblado de Ancatira y a la institución educativa del nivel secundario Leoncio Prado del centro poblado de Champacocha, quienes me brindaron la información necesaria para el presente trabajo de investigación.

Y finalmente, agradecer a toda mi familia por su apoyo brindado en todo momento.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado evaluador:

De acuerdo con los lineamientos del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, se ha realizado el trabajo de investigación que lleva por título: Compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021, cuya finalidad es optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

El estudio parte de la problemática identificada en las instituciones educativas de los centros poblados de Champacocha y Ancatira, porque evidenció que existe un clima laboral negativo entre los docentes y que los problemas personales intervienen en la relación profesional entre docentes y estudiantes, siendo este último, los usuarios finales del servicio educativo.

Por lo tanto, el objetivo principal del presente trabajo de investigación es describir el nivel de compromiso institucional de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario, el desarrollo de esta investigación ha seguido los pasos y procedimientos de la investigación científica. Con los resultados se pretende aportar en el conocimiento teórico-científico de los interesados, para que puedan realizar otras investigaciones similares, así mismo, será de información bibliográfica para trabajos posteriores en materia de compromiso institucional.

En este sentido, se espera que el trabajo de investigación cumpla con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas, de la Facultad de Ciencias de la Empresa y la Escuela Profesional de Administración de Empresas para su aprobación y teniendo en cuenta que todo trabajo puede ser perfeccionado, se espera las recomendaciones para mejorar aún más el estudio.

La autora

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
PRESENTACIÓN.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	18
CAPÍTULO I.....	20
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	20
1.1. Planteamiento del problema	20
1.2. Formulación del problema	23
1.2.1. Problema general	23
1.2.2. Problemas específicos	23
1.3. Delimitación de la investigación.....	24
1.4. Justificación.....	25
1.5. Objetivos	26
1.5.1. Objetivo general	26
1.5.2. Objetivos específicos.....	26
CAPÍTULO II.....	27
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
2.1. Antecedentes	27
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	27
2.1.2. Antecedentes nacionales	30
2.1.3. Antecedentes locales	32
2.2. Marco teórico.....	36
2.3. Marco conceptual	54
2.4. Marco institucional.....	55
CAPÍTULO III.....	61
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	61
3.1. Hipótesis	61
3.2. Variable	62
3.3. Operacionalización de variables.....	63
3.4. Metodología	64

3.4.1.	Enfoque de la investigación.....	64
3.4.2.	Método de investigación.....	64
3.4.3.	Tipo de investigación.....	64
3.4.4.	Nivel de investigación.....	65
3.4.5.	Diseño de la investigación.....	65
3.5.	Población y muestra de estudio.....	66
3.5.1.	Población	66
3.5.2.	Muestra	67
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
3.6.1.	Técnica	68
3.6.2.	Instrumentos	68
3.7.	Métodos de análisis de datos	69
CAPÍTULO IV		72
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....		72
4.1.	Resultados de la investigación	72
4.1.1.	Validación de investigación	72
4.1.2.	Confiabilidad de instrumento Alfa de Cronbach.....	72
4.1.3.	Datos generales de los docentes en las instituciones educativas.....	73
4.1.4.	Distribución de frecuencias de variable y de dimensiones.....	79
CAPÍTULO V		85
DISCUSIÓN.....		85
CONCLUSIONES		92
RECOMENDACIONES		93
REFERENCIAS		95
ANEXOS.....		100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Modelo tridimensional del compromiso organizacional	42
Tabla 2. Variables condicionales del compromiso organizacional	50
Tabla 3. Cantidad de personal docente.....	67
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional	69
Tabla 5. Coeficiente de Alfa de Cronbach.....	70
Tabla 6. Fiabilidad de instrumento del compromiso institucional	72
Tabla 7. Género de los docentes encuestados	73
Tabla 8. Rango de edad de los docentes	74
Tabla 9. Nombre de la institución educativa.....	75
Tabla 10. Nivel de estudios alcanzados de los docentes	76
Tabla 11. Tiempo de servicio laboral del docente	77
Tabla 12. Condición laboral del docente	78
Tabla 13. Resultados de la variable: Compromiso Institucional.....	79
Tabla 14. Resultados de la dimensión compromiso afectivo	80
Tabla 15. Resultados de la dimensión compromiso de continuidad	82
Tabla 16. Resultados de la dimensión compromiso normativo.....	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La jerarquía de Maslow	45
Figura 2. Organigrama de la Institución Educativa JEC San Martín de Porres	57
Figura 3. Organigrama de la Institución Educativa JEC Leoncio Prado.....	60
Figura 4. Diagrama de diseño descriptivo	66
Figura 5. Género de los docentes encuestados	73
Figura 6. Rango de edad de los docentes.....	74
Figura 7. Institución educativa	75
Figura 8. Estudios alcanzados de los docentes encuestados.....	76
Figura 9. Tiempo de servicio de los docentes encuestados	77
Figura 10. Categoría docente.....	78
Figura 11. Compromiso Institucional (agrupada).....	79
Figura 12. Compromiso afectivo (agrupada)	81
Figura 13. Compromiso de continuidad (agrupada)	82
Figura 14. Compromiso normativo (agrupada).....	84

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación.....	101
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	103
Anexo 3. Matriz de instrumento de recojo de datos.....	104
Anexo 4. Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	106
Anexo 5. Instrumento de recojo de datos.....	109
Anexo 6. Marco muestral.....	112
Anexo 7. Autorización para la aplicación del instrumento de la investigación.....	114
Anexo 8. Fotografías de la investigación.....	116
Anexo 9. Base de datos en el programa Excel 2019.....	118

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021” tiene por objetivo describir el nivel de compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Champacocha y Ancatira, Andahuaylas, Apurímac, 2021.

La metodología de investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal. La población y la muestra estuvo constituida por 38 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario elegidos a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica utilizada es la encuesta, validada por juicio de expertos; el instrumento utilizado es el cuestionario tipo de escala Likert que consta de 18 preguntas para la única variable, compromiso institucional. Los resultados del procesamiento de los datos, y el análisis de confiabilidad se obtuvieron a través del programa SPSS V25 y según el Alfa de Cronbach, muestra un resultado de 0,782, que representa una excelente confiabilidad, por tal razón el instrumento es fiable y confiable.

Los resultados en relación a la variable compromiso institucional del docente, menciona que, del total de los docentes encuestados, el 47,4% reflejan un nivel regular de compromiso institucional, lo cual refleja que existe una vinculación regular con la institución educativa, es decir, el docente no se siente identificado plenamente con los objetivos y metas de la institución educativa, en cuanto a las dimensiones el 44,7% de docentes reflejan un nivel regular en relación al compromiso afectivo, el 36,6% de docentes reflejan un nivel alto de compromiso de continuidad y finalmente el 44,7% de docentes muestran un nivel bajo de compromiso normativo.

Palabras claves: Compromiso institucional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

ABSTRACT

The present investigation entitled: Institutional Commitment of Teachers in educational institutions of the secondary educational level of the populated Centers of Ancatira and Champacocha, Andahuaylas, Apurimac, 2021 aims to describe the level of institutional commitment of teachers in educational institutions at the secondary education level of the populated centers of Ancatira and Champacocha, Andahuaylas, Apurimac, 2021

The research methodology is a quantitative approach, of a basic type, descriptive level, of a non-experimental cross-sectional design. The population and the sample consisted of 38 teachers from secondary-level educational institutions chosen through non-probability sampling for convenience. The technique used is the survey, validated by expert judgment; The instrument used is the Likert scale questionnaire that consists of 18 questions for the only variable, institutional commitment. The results of the data processing and the reliability analysis were obtained through the SPSS V25 program, and according to Cronbach's Alpha, it shows a result of 0.782, which represents excellent reliability, for this reason, the instrument is reliable and reliable.

The results about the variable institutional commitment of the teacher, mention that, of the total teachers surveyed, 47.4% reflect a regular level of institutional commitment, which reflects that there is a regular relationship with the educational institution, that is, the teacher does not feel fully identified with the objectives and goals of the educational institution, in terms of dimensions, 44.7% of teachers reflect a regular level in about affective commitment, 36.6% of teachers reflect a level high commitment to continuity and finely 44.7% of teachers show a low level of regulatory commitment.

Keywords: Institutional commitment, affective commitment, continuity commitment, and normative commitment.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos encontramos en una era muy dinámica y globalizada, donde las instituciones del sector público, particularmente el sector educativo, son lugares donde existe la necesidad de mejorar el compromiso institucional para garantizar la calidad educativa de los estudiantes de educación secundaria, se logrará en la medida en que los docentes hayan aprendido a identificarse y sentirse parte de la institución educativa, así como a participar el logro de las competencias establecidas en el Currículo Nacional de Educación y sean capaces de enseñar y ayudar a los estudiantes a integrarse a la sociedad y al mundo, donde puedan proteger su propia individualidad y su capacidad analítica, es por esto que se requiere que los docentes se comprometan con la institución donde laboran y con el logro de las metas.

En base a ello, a partir de la problemática identificada, surge el estudio de investigación que se denomina: “Compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021 que como objetivo principal consigna describir el nivel de compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021. A continuación, se presenta el contenido global de la presente investigación:

En el capítulo I: Comprende el planteamiento del problema, la formulación de las preguntas de investigación, la justificación y los objetivos que son el guía de la investigación.

En el capítulo II: Para fortalecer este trabajo de investigación, se desarrolló la fundamentación teórica, donde se muestra los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, el marco teórico y conceptual.

En el capítulo III: Detalla la metodología bajo el cual se desarrolló el presente trabajo de investigación, en ella se percibe el enfoque, método, tipo y nivel de investigación, así mismo, la hipótesis, la operacionalización de variables, la población y muestra, técnicas e

instrumentos de recolección de datos y el método para analizar los resultados de la investigación.

En el capítulo IV: Se presenta los resultados de la investigación a través de la información recopilada mediante tablas y figuras estadísticas de acuerdo a los objetivos del estudio, se obtuvo el alfa de Cronbach, la distribución de frecuencia por ítems, dimensión y variable.

En el capítulo V: En este capítulo se desarrolló la discusión, donde se hace un contraste de los resultados con los antecedentes y el soporte teórico, sobre la variable estudiada.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó después de puntualizar y analizar los resultados de la investigación, así mismo, se incluye con las referencias bibliográficas empleadas en la investigación y los anexos correspondientes que demuestran y afianzan la consistencia del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el mundo competitivo de hoy, encontramos que los países están buscando liderar en ciencia, investigación y tecnología, resultado de la educación que reciben las personas, es ahí que el docente como talento humano es un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito en un mundo globalizado, en los últimos años se ha observado problemas a nivel mundial, donde muchas instituciones idearon e implementaron estrategias para seguir laborando, mostrando así su adaptación al cambio. Con base en este contexto y afirmación, el sector educativo no puede ser ignorado, en todo el mundo la educación busca la excelencia, centrándose en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación continua, brindando una formación más humanística, científica y tecnológica.

Por esta razón debido a problemas recientes, tales como: la pandemia del COVID-19, muchas instituciones educativas alrededor del mundo no han logrado cumplir con sus metas, debido al débil compromiso institucional en sus organizaciones, ya que existe problemas de gestión dentro del sistema educativo, falta de recursos e inversión en la infraestructura, baja remuneración, poco reconocimiento, entre otros, los cuales afectan el desempeño positivo y al compromiso de los docentes con la institución. Demostrar un compromiso como educadores y como personas es difícil porque requiere probar la eficacia, la eficiencia y la funcionalidad de los docentes.

En México un estudio de Rodríguez y Sánchez (2020), muestra el compromiso de docentes a niveles bajos pero que eran suficientes y aceptables, sin embargo, se debe trabajar en los inductores que permitan mejorarlo.

De esta manera, el compromiso institucional se convirtió en un elemento importante de investigación, tema que desde hace muchos años hasta el día de hoy ha sido ampliamente estudiado por expertos en el campo de los recursos humanos, este interés se debe a que busca controlar en cierta forma los grados de clima laboral, el compromiso, el liderazgo, la búsqueda de nuevas opciones de empleo, cultura institucional, la necesidad económica, la lealtad, entre otros.

En tal sentido se puede definir al compromiso institucional, como el punto o grado el cual un trabajador se siente identificado con la institución, con los objetivos de esta y por ende desea seguir trabajando en la organización. Un estudio de Gallup, una consultora con mucha experiencia, muestra que en el mundo existen pobres niveles de compromiso organizacional y solo un 13% de la población está ciertamente comprometida con su trabajo. A nivel de Latinoamérica se presentan las siguientes proporciones de trabajadores respecto a su compromiso en la organización: Argentina y Perú (16%); Bolivia (22%); Brasil (27%); Chile (23%); Honduras (19%); México (12%). Estas cifras muestran que empresas de distintos rubros tienen menos del 30% de trabajadores se muestran comprometidos, siendo ésta la evidencia de que la mayoría de los trabajadores no muestra disposición para comprometerse (Reyero, 2015).

En el Perú sucede lo mismo, al hablar de compromiso institucional en docentes de educación secundaria, este se ve influenciada por varios factores: (a) no existe el reconocimiento del docente como sujeto, (b) la necesidad de orientar las políticas docentes hacia el desarrollo profesional y formativa (c) la importancia de concebir una formación inicial reformada y articulada con formas creativas de capacitación, estos no se han logrado a nivel nacional, debido a las decisiones políticas. Además, algunos de estos factores, como la formación docente y el reconocimiento de los docentes como actores clave, continúa siendo abordados con métodos tradicionales (Cuenca et al., 2011).

En ese entender las instituciones educativas y sus autoridades escolares enfrentan el reto de crear estrategias útiles para que los docentes se comprometan con los objetivos organizacionales, un informe técnico del Consejo Nacional de Educación (2014) muestra que las condiciones laborales son pésimas, es ahí donde el docente tiene limitaciones, las instituciones buscan que los colaboradores se sientan identificados con los problemas de la institución, sienta orgullo de trabajar en ella, mostrando lealtad y no pensar en renunciar a la institución.

En el año 2015 en el caso de Perú, el 50% de los ejecutivos cita la problemática de cultura organizacional y falta de compromiso como “muy importante”. El Perú está en crisis, en cuanto a retención de talento humano, se indica que las organizaciones peruanas pierden alrededor del 30% de sus empleados anualmente. Con esta cifra es alarmante porque el alto porcentaje de fuga de personal puede ocasionar pérdidas en temas de productividad, competitividad, entre otros (GESTIÓN, 2017).

En el caso de la Institución Educativa San Martín de Porres de Ancatira se ha observado que docentes nombrados y contratados desconocen los documentos normativos, lo que conlleva a falta de involucramiento e identificación con las metas y los valores organizacionales, así mismo, hay un clima laboral negativo entre algunos docentes, los problemas personales intervienen en la relación profesional, existen grupos de docentes, que no se relacionan con los demás docentes, existe más sentido de pertenencia por parte de los docentes contratados que algunos docentes nombrados, algunos docentes nombrados no participan en actividades de la institución y algunos de ellos solicitaron reasignación de su plaza, buscando así el interés personal, existe conflicto entre la autoridad educativa y docentes por las decisiones tomadas y por último algunos docentes se resisten al cambio, en actividades e ideas.

En el caso de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, se ha observado que hay menor cantidad de personal nombrado, lo que causa que muchos

docentes contratados estén en constante cambio, lo que impide que el docente conozca la realidad del alumno y que se involucre en el proceso de aprendizaje, así mismo, hay carencia de reconocimiento de logro por parte de toda la comunidad educativa, en lo que el docente no sienta el vínculo emocional con la institución, muchos docentes están inconformes con su salario, por lo que buscan ofertas con mejores sueldos, existe carencia de trabajo en equipo, en diferentes actividades realizadas por la institución, por lo que conlleva al deficiente involucramiento e identificación con la institución.

Por tal motivo se busca investigar y describir el compromiso institucional que tienen los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres de Ancatira y la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha. El resultado de la investigación coadyuvará a las autoridades educativas a buscar mecanismos o estrategias para incrementar el compromiso institucional y que se sientan satisfechos con el trabajo que realizan.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel del compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac?
- b. ¿Cuál es el nivel de compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac?

- c. ¿Cuál es el nivel de compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

Sobre la delimitación espacial Carrasco (2006) menciona que, “Consiste en señalar expresamente el lugar donde se realizará el trabajo de investigación, para ello es necesario consignar el nombre del lugar, centro poblado, distrito, provincia, departamento” (p. 87). En ese entender, la investigación se realizó en:

- Dirección: Calle Champacocha y Calle Ancatira
- Lugar: Centro poblados de Ancatira y Champacocha
- Distrito: San Jerónimo
- Provincia: Andahuaylas
- Región: Apurímac

1.3.2. Delimitación temporal

Con respecto a la delimitación temporal, Arias (2012) menciona que en “la formulación del problema debe indicarse el lapso o periodo objeto de estudio” (p.42). Por lo tanto, la presente investigación se desarrolló con datos que corresponden al periodo 2021.

1.3.3. Delimitación teórica

En cuanto a la delimitación teórica, Carrasco (2006), señala que “consiste en organizar en secuencia lógica, orgánica y deductiva, los temas ejes que forma parte del marco teórico en donde se delimitan las variables del problema de investigación”(p.88). Por lo tanto, la presente investigación se delimita en una sola variable, compromiso institucional, y sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica- científica

Como menciona Carrasco (2006), sustenta que “los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico además servirá para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes” (p. 119).

En ese sentido, la presente investigación permitirá la aplicación y discusión de postulados teóricos respecto al compromiso institucional de los docentes de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, así mismo contribuirá a que otros estudios que contengan temas afines puedan ser investigados más a fondo y los resultados obtenidos serán de utilidad para futuras investigaciones.

1.4.2. Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación, se utilizó métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos, que se desarrollaron para demostrar la veracidad de los resultados obtenidos, demostrando la confiabilidad y validez de los instrumentos; así mismo fue analizado por expertos mediante la validación de juicios de expertos y tabulado por el estadígrafo SPSS V25, todo esto será útil para trabajos futuros que planteen problemas similares.

1.4.3. Justificación práctica

Carrasco (2006) afirma que “el trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos, es decir, resolver el problema que es materia de estudio” (p.119).

La información será utilizada para dar a conocer el nivel de compromiso institucional que tienen los docentes de las instituciones educativas de los

centros poblados de Ancatira y Champacocha, se conocerá el grado de identificación, el desempeño, el ambiente laboral, la comunicación, las relaciones interpersonales, entre otros. De esta manera, se podrá aportar sugerencias y recomendaciones que permitirán optimizar la variable estudiada, así mismo, la institución podrá implementar estrategias o herramientas que coadyuvará a lograr las metas, los objetivos, y con ello alcanzar el logro de las competencias y una educación de calidad.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Describir el nivel de compromiso institucional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Describir el nivel de compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac.
- b. Describir el nivel de compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac.
- c. Describir el nivel de compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a) Rodríguez y Sánchez (2020), en la investigación titulada, *La satisfacción y el compromiso Laboral de los docentes del COBACH en el Estado de San Luis Potosí* en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí – México.

El objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral de los docentes de COBACH, la investigación fue de enfoque mixto, de nivel correlacional, de diseño no experimental – transversal con una muestra de 59 personas, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- En cuanto al nivel de compromiso laboral de los trabajadores docentes del COBACH, aunque no se encuentra en niveles muy altos se consideran suficientes; sin embargo, es necesario trabajar en los inductores que permitan mejorarlo.
- Se destaca que el compromiso normativo presenta alta variabilidad en los respondientes, lo cual da pie a profundizar en este aspecto. Es importante señalar que con base en los resultados se considera necesario ampliar la muestra para obtener respuestas que permitan apoyar el desarrollo de una propuesta para atender las necesidades encontradas.

- b) Del Valle (2019) en su trabajo de investigación titulada, *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador 2018* en la Universidad Cesar Vallejo - Ecuador.

El objetivo fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes de la Unidad educativa, la investigación fue de nivel correlacional, de diseño no experimental – correlacional de un enfoque cuantitativo, con una muestra de 20 personas, instrumento el cuestionario, la cual comprende de 55 ítems. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Comprobó que, a pesar de no tener un alto nivel de satisfacción laboral y cuenta con estrés laboral, los maestros calificaron que tienen un alto nivel de compromiso institucional, pues consideran tener sentido de pertenencia.
- Así mismo los maestros consideraron que la entidad brinda a los docentes un espacio agradable de trabajo y trabajar en equipo lograra plasmar la misión y visión, esto ayuda a que los docentes tengan un sentido de pertenencia institucional.

- c) Fernández (2017) en su trabajo de investigación titulada *Compromiso Organizacional de los profesores de la facultad de ciencias empresariales y del trabajo, Soria, España* en la Universidad Autónoma de Nuevo León – España.

El objetivo fue medir el compromiso organizacional de los profesores, el trabajo de investigación fue de nivel descriptivo-transversal con un enfoque cuantitativo, con una muestra de 35 personas, instrumento el cuestionario, la cual comprende 31 ítems. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Se hace referencia a la forma en que los tipos de compromiso afectan a la organización. Hemos visto que el "mejor" compromiso, el que deben buscar las organizaciones es el compromiso afectivo, ya que los trabajadores que lo poseen desean trabajar en la organización y por tanto para ellos acudir a trabajar es como un hobby.
- El segundo tipo de compromiso más beneficioso para la organización será el compromiso normativo, debido a que estos trabajadores se sienten en deuda con la organización y serán incondicionales a esta, por lo que su desempeño será bueno, pero no tanto como el de los trabajadores con compromiso afectivo.
- Por último, el "peor" tipo de compromiso será el de continuidad, ya que el trabajador únicamente permanece en la empresa por necesidad, es decir, porque no tiene alternativa, y cuando esta aparezca abandonará la empresa ocasionando costes para ella.
- También hemos llegado a la conclusión de que las empresas y en concreto el departamento de recursos humanos y sus integrantes, para tratar de orientar el compromiso de sus trabajadores hacia un compromiso de tipo afectivo deben llevar a cabo buenas políticas o estrategias de recursos humanos, en las que se tenga en cuenta tanto las demandas y las necesidades de la organización como la de los empleados. Además, estos planes deben actualizarse de forma periódica y también deben seguirse y ser conocidos por los empleados.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a) Estrada y Mamani (2020) en su trabajo de investigación titulada *Compromiso Organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica del distrito de Las Piedras, Madre de Dios, 2020* en la Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios – Perú.

El objetivo es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, la investigación fue de nivel correlacional, de diseño no experimental – transeccional, de un enfoque cuantitativo, con una muestra de 83 personas, instrumento el cuestionario, la cual comprende de 21 ítems. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- En relación al compromiso organizacional se halló que los docentes presentan un alto compromiso organizacional lo cual significa que se identifican con la institución donde laboran y sienten orgullo por ella, busca que sus objetivos personales sean coherentes con los objetivos institucionales.
- Así mismo muestra que los docentes toman entre dos o más alternativas la opción que más beneficie a la institución educativa, participa en el logro de planes y están involucrados en participar en las actividades programadas.
- Por último, un pequeño porcentaje de docentes presentan un bajo compromiso organizacional, caracterizado porque existe indiferencia al logro de metas institucionales, escasa disposición a realizar en pro de ella y pocos deseos de mantenerse como integrante de la misma.

- b) Damián (2020) en su trabajo de investigación titulada *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, 2020* en la Universidad San Ignacio de Loyola – Perú.

El objetivo fue analizar cómo se expresa el compromiso organizacional en profesores, la investigación fue de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de un enfoque cuantitativo, con una muestra de 16 personas, instrumento la entrevista profunda, la cual tiene 11 preguntas. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Se concluye que el compromiso afectivo que genera el docente con su institución es representativo para ellos, puesto que, quienes poseen más años trabajando son quienes generan vínculos con su institución, compañeros y alumnos. Asimismo, los docentes contratados valoran su tiempo y esfuerzo invertido en la institución, en su mayoría mencionaron su preocupación para conseguir otro trabajo. Del mismo modo, consideran que sea una influencia bastante importante la retribución económica puesto que actúa como un motivador para seguir trabajando y como su sustento de vida debido a sus condiciones laborales. Por otro lado, los docentes que sienten el apoyo por parte de los directores se sienten comprometidos con ellos debido a la ayuda que les han brindado. De igual forma, muestran lealtad y agradecimiento gracias a la ayuda que han recibido por parte de sus autoridades y colegas.

- c) Salvador y Sánchez (2018) en su trabajo de investigación titulada, *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente*, Lima, 2018 en la Universidad Cesar Vallejo – Perú.

El objetivo fue analizar la correlación entre el liderazgo y el compromiso organizacional, la investigación fue de nivel descriptivo-correlacional-transeccional, de diseño no experimental, de un enfoque cuantitativo, con una muestra de 130 personas, instrumento el cuestionario. La investigación llego a las siguientes conclusiones:

- Con referencia al compromiso organizacional, concluyen que los docentes tienen un alto compromiso organizacional que se evidenciaría en la contribución con la solidificación de la misión y visión, así como con la mejora de los resultados y el logro de la calidad educativa institucional.
- Así mismo, se encontró el compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

2.1.3. Antecedentes locales

- a) Alhuay (2019) en su trabajo de investigación titulada, *Evaluación del Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2019* en la Universidad Nacional José María Arguedas – Perú.

El objetivo fue evaluar el nivel del compromiso organizacional del personal nombrado, la investigación fue de nivel descriptivo, de diseño no experimental transeccional, de un enfoque cuantitativo básico, de método deductivo, con una muestra de 95 personas, instrumento la ficha de

observación y el cuestionario, la cual comprende de 18 ítems. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Con respecto al objetivo general, el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas del personal nombrado muestra un nivel medio en un 72.6%, mientras el nivel alto se refleja en el 21.1% del personal, asimismo, el nivel bajo lo muestran el 6.3%. Es decir, que no hay un fuerte vínculo con la organización esto se ve afectado en el cumplimiento de metas, objetivos, y la calidad de atención a los usuarios en cuanto los servicios públicos.
 - En relación al compromiso afectivo, solo en el 15.8% del personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas se halló un nivel alto de compromiso afectivo, el 60% de nivel medio y el 24.2% nivel bajo de este tipo de compromiso.
 - En cuanto al compromiso de continuidad, se tiene como resultado que el 48.4% del personal, indica que la permanencia en la municipalidad se da forzosamente por necesidad, asimismo, el 28.4% consideran un nivel alto, por el cual la probabilidad de permanecer en la municipalidad se asocia a los costos financieros y a la inversión que se perdería si abandonara la municipalidad, mientras el 13.2% de los trabajadores permanecen sin tomar en cuenta la necesidad de seguir laborando y lo hacen porque de alguna manera lo desean.
 - Finalmente, sobre el compromiso normativo, el 41.1% de los trabajadores presentan un nivel medio de este compromiso, mientras el 36.8% manifiestan tener un nivel alto, sin embargo, el 22.1% manifiestan tener un nivel bajo, es así que el personal nombrado en su mayoría, siente una obligación moral.

b) Buleje (2018) En su trabajo de investigación titulada, *Compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2017* en la Universidad Nacional José María Arguedas – Perú.

El objetivo fue comparar el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinario y contratados, la investigación fue de nivel descriptivo comparativo, de diseño no experimental transeccional, de un enfoque cuantitativo básico, con una muestra de 84 personas, instrumento el cuestionario, la cual comprende de 21 ítems. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- En cuanto al objetivo general se halló que el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios presenta un mayor grado de 81.8 % y contratados presentan un 2.5 %.
- Con respecto al compromiso afectivo, se observa que, en el nivel fuerte, existe un nivel de predominancia por parte de los docentes ordinarios con 45.5 % a diferencia de 5.0 % de los docentes contratados.
- Con respecto al compromiso de continuidad, los resultados fueron que los docentes ordinarios presentan mayor porcentaje con un 31.8 %, en relación a los docentes contratados que representa un valor de 0 %.
- Finalmente, en el compromiso normativo, los resultados fueron que los docentes ordinarios presentan un mayor porcentaje con un 31.8 %, en relación a los docentes contratados que representa un valor de 0 %.

- c) Quipe (2018) en su trabajo de investigación titulada, *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones CHANKA Andahuaylas, Apurímac- 2018* en la Universidad Nacional José María Arguedas – Perú.

El objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre el compromiso de continuidad y los factores motivacionales, la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transeccional, de un enfoque cuantitativo básico, de método deductivo, con una muestra de 73 personas, instrumento el cuestionario, la cual comprende de 24 ítems. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Se puede afirmar que el 69.8 % del total del personal encuestado coinciden que existe un compromiso organizacional fuerte y moderado.
- En el compromiso afectivo, se halló que 57.54% del personal encuestado, tienen un compromiso afectivo fuerte, lo cual indica que tienen un lazo sentimental con la institución.
- En cuanto al compromiso de continuidad, el 65.75 % afirman que tienen un compromiso de continuidad débil, lo cual refleja que la institución no ofrece una estabilidad laboral.
- Finalmente, en el compromiso normativo, el 68.49 % del personal encuestado, dice que existe un compromiso normativo fuerte, lo cual indica que existe lealtad hacia la institución.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Organización

Según (Chiavenato, 2009) afirma que “es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común, son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinan sus esfuerzos y lograr juntas objetivas” (p. 24).

Para (Robbins y Judge, 2013) definen a la organización “como una unidad social coordinada en forma consciente, que incluye a dos o más personas, y que funciona con relativa continuidad para lograr una meta común o un conjunto de ellas” (p.5).

Entonces es importante mencionar que cada organización está configurada para lograr objetivos claros y comunes, este está compuesto por personal idóneo para realizar las funciones correctas, la organización esta dividida en diferentes subsistemas que en conjunto contribuyen al trabajo de manera eficiente y eficaz, por lo que deberían: organizar, planear, controlar y dirigir. Así mismo, la organización se rige por normas y reglamentos que son parámetros que deben ser respetados e implementados.

Según Paolini y Odriozola (2019) la organización “es un fenómeno caracterizado por su complejidad y que cuenta con una gran cantidad de variables internas y externas, se considera clasificar a las organizaciones en función a sus características especiales y al rol que ellas cumplen” (p.13).

En función a lo expuesto se clasifica en los siguientes tipos:

- a) Empresa: Es toda organización económica de propiedad pública, privada o mixta que reúne los diversos factores de producción (capital, mano de obra, tecnología, etc.). Sus actividades pueden incluir: la explotación,

producción e intercambio o venta de bienes o mercancías, con el fin de satisfacer necesidades de una comunidad.

- b) Instituciones públicas: Son entes públicos creados bajo la dependencia o vinculación de la Administración del Estado para la realización de las funciones propias de ésta cuando sus características justifiquen su organización y desarrollo en régimen de descentralización funcional.
- c) Organizaciones No Gubernamentales: Son creadas para actuar dentro del sistema social, como ejemplo se tiene: clubes, fundaciones, sociedades de beneficencia, comedores populares, entre otros, también, actúa bajo un sistema político o económico (partidos políticos, asociaciones de defensa de consumidores, sindicatos, colegios, consejos profesionales y cámaras empresariales, etc.).
- d) Cooperativas: Son grupos de personas, que, sin interés propio o interés especulativos, que trabajan juntas para perseguir objetivos comunes y lograr un bienestar colectivo.

2.2.2. Institución

Para Cárdenas y Javier (2012) (como citaron a Weber, 2005; Friedberg, 1987; Boudon y Bourricaud, 1982) refieren que algunos autores asimilan la organización o institución, ambas se manejan indistintamente; para otros autores, toda organización que se formaliza se constituye en institución, dicha formalización es la que fabrica la institucionalización, porque produce reglas universales y decisiones legítimas.

Cárdenas y Javier (2012) (como cita a Weber, 2005) define a la institución como una organización y un reagrupamiento de acuerdo con las orientaciones de acciones comunes de individuos y grupos: empresas, asociaciones voluntarias, instituciones políticas y religiosas coercitivas, organizaciones que comportan reglas establecidas racionalmente.

En economía, el sustantivo institución tiene dos acepciones: en primer lugar, son las normas, costumbres y reglas, tanto formales como informales, que configuran el comportamiento de organizaciones e individuos dentro de una sociedad; por ejemplo, la constitución, las normas de tránsito, las leyes, entre otras reglas, son instituciones; en segundo lugar, son las organizaciones como el poder judicial, el congreso, las universidades, instituciones educativas, el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, entre otros.(GESTIÓN, 2019).

2.2.3. Compromiso Institucional

A lo largo del tiempo el compromiso institucional, organizacional u organizativo ha sido un tópico investigado extensamente, cuyo interés deriva del hecho de estar asociado a algunos de los principales resultados organizacionales como el desempeño, la satisfacción laboral, el absentismo, las bajas tasas de rotación del personal, la moral o la eficacia organizativa. (Meyer y Allen, 1991, p.64)

Actualmente algunas investigaciones muestran que hay razones para creer que el concepto de compromiso es menos importante para las empresas y trabajadores de lo que alguna vez fue. La lealtad se consideraba un acuerdo no escrito que existía hace 30 años, pero a medida que ha pasado el tiempo, la idea de que los empleados permanezcan en una organización durante la mayor parte de sus carreras se ha desvanecido, este ideal se vuelve cada vez más obsoleto. Por esta razón, “las mediciones del lazo entre el empleado y la empresa, como el compromiso, son problemáticas para las relaciones con los empleados nuevos”. Esto sugiere que el compromiso organizacional, es en tanto una actitud relacionada con el trabajo, el acuerdo subjetivo de comprometerse con el logro de los objetivos de la empresa u organización, probablemente sea menos importante de lo que fue en el pasado, sin embargo,

es de esperar que el compromiso ocupacional se vuelva una variable estudiada, ya que este refleja el compromiso específico del trabajo y la fuerza de trabajo que se vive en la actualidad. (Robbins y Judge, 2009)

Meyer y Allen (1997) afirma que “es un estado psicológico que ata al individuo a una organización”.

Arias (1991) señala que “el compromiso institucional puede ser entendido como un deber moral adquirido hacia una persona o institución”.

Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) afirman que el compromiso institucional es la fuerza de la participación e identificación de los empleados con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; voluntad de poner mucho esfuerzo en nombre de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Guillén y Guil (2000) quienes manifiestan que “el compromiso institucional se ubica como resultado de las actitudes laborales del sujeto, y el estudio de éstas pueden ayudar a predecir, modificar y/o controlar el comportamiento humano en los distintos contextos en los que éste se produce”.

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) entienden por compromiso organizacional como el “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización”. La presencia de este vínculo interviene en la decisión de continuar o abandonar la empresa. Quizás sea porque entonces será un conjunto de pensamientos que una persona tiene sobre su trabajo; es decir, “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas; y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”

Robbins y Judge (2009) definen al compromiso organizacional o institucional como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y el deseo de mantener relación con ella. Por lo tanto, el involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

Menezes y Bastos (2014) plantean que el compromiso organizacional es el “Enfoque psicosocial del compromiso organizacional, basado en las teorías del intercambio social”.

Posteriormente Aldana, Tafur y Leal (2018) asociaron al compromiso organizacional con el sentimiento que promueve en los trabajadores a estar orgullosos de la organización en la que trabaja, lo que impide pensar en buscar otras oportunidades laborales. De esta forma, se puede observar que con el compromiso organizacional se incrementa la retención y la atracción de colaboradores por las perfectas condiciones laborales que ofrecen, así como una buena imagen de la institución.

2.2.4. Teorías relacionadas con el compromiso institucional

a) Teoría de Mowday, Porter y Steers

Para Monday, Porter y Steers (1982) afirman que el compromiso organizacional es la fuerza relativa de identificación del individuo con una determinada organización. Si los empleados se sienten cuidados, su comportamiento tendrá resultados positivos. Ante esto, los investigadores adoptan un modelo multimétodo basado en el enfoque de sus aplicaciones. Los empleados al sentirse identificados, tendría consecuencias favorables en su comportamiento. Entre ellos tenemos:

- Enfoque afectivo-actitudinal: Estos puntos de vista muestran que, en el entorno organizacional, una persona está influenciada por diferentes factores, como el salario, la supervisión, la responsabilidad, el tiempo de trabajo, las relaciones sociales, entre otros; los cuales producen una identificación emocional del individuo con las metas organizacionales y, en consecuencia, la apropiación de esos valores, asumiéndolos como propios, ahí es importante resaltar la cultura organizacional.

El compromiso organizacional, en este enfoque, representa un lazo mucho más fuerte con la organización considerando que la dimensión afectiva es alimentada y consolidada por medio de los sentimientos de los funcionarios.

- Enfoque instrumental: Este enfoque supone que el colaborador está interesado en permanecer en la organización siempre que vea muchos beneficios en esta decisión. El compromiso, según esta visión, es un proceso mental, que representa ser un mecanismo psicosocial, cuyas recompensas o costos imponen límites en las acciones futuras de los colaboradores.
- Enfoque sociológico: Este punto de vista asume que la relación entre el empleado y la organización se basa en el estilo de gestión de los empleadores y la subordinación de los empleados. Esto significa que los empleados traen al lugar de trabajo un conjunto de reglas que definen prácticas de gestión “correctas”, por lo que se puede decir que estas prácticas serán aceptadas por toda a fuera de trabajo. En ese caso, el compromiso es una forma de que los empleados se pongan de acuerdo para alcanzar metas y objetivos.

- Enfoque comportamental: Este enfoque ve el compromiso como una obligación que se manifiesta en acciones o comportamientos que son apropiados para el individuo y la organización. De esta forma, las personas toman decisiones basadas en las consecuencias de sus acciones. Por lo tanto, esta opinión supone que después de seis meses en la organización, los colaboradores se sentirían libres para decidir, con autonomía y sin restricciones, se mostrarían más comprometidos.

b) Teoría de Meyer y Allen

Por su parte, Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla. Frente a ello, los autores crearon un modelo tridimensional de tres dimensiones o componentes del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo; los cuales se pueden asumir de diferentes maneras, de acuerdo con las entidades relacionadas, bien sea el grupo de trabajo, el supervisor, la carrera o el sindicato.

Tabla 1

Modelo tridimensional del compromiso organizacional

Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Familia	Indiferencia	Obligación moral
Emociones	Conveniencia	Realizar lo correcto
Significancia	Consecuencia	Lealtad
Pertinencia	Costo económico	Sentimiento de culpabilidad
Lealtad	Necesidad económica	Deber
Orgullo	Comodidad	reciprocidad
Felicidad	Beneficios	
Solidaridad		
Satisfacción		

Nota: Adaptado en base al autor Meyer y Allen, 1991

- Componente afectivo, comprende el deseo de permanecer en la organización
- Componente continuo, relacionado a los costes de salida de la organización
- Componente normativo, relacionado al sentimiento de obligación de permanecer en la organización.

c) Teoría de las necesidades de Mazlow

Chiavenato (2014) manifiesta que Abraham Mazlow en su teoría de motivación, afirma que las necesidades humanas se presentan en niveles jerárquicos por orden de importancia e influencia, además cabe resaltar que tiene forma de una pirámide, en la base se encuentran las necesidades más bajas (fisiológicas) y en la cúspide, las necesidades más importantes (de autorrealización). A continuación, se muestra las necesidades en orden jerárquico:

- Necesidades fisiológicas: Están en el nivel más bajo, pero esto no quiere decir que no sean importantes, entre ellos se tiene: alimentación (sed y hambre), de sueño y de reposo (cansancio), de abrigo (frio o calor), el deseo sexual, entre otros. De hecho, está relacionado con las necesidades para vivir y mantener la humanidad, estos son innatos e instintivos, y cuando las necesidades humanas están insatisfechas, la prioridad del individuo es satisfacer las necesidades fisiológicas.
- Necesidades de seguridad: Se sitúan en el segundo nivel de la pirámide, son las necesidades de seguridad, estabilidad, búsqueda de protección contra amenazas y escape del peligro, nacen cuando relativamente las necesidades fisiológicas están satisfechas. Están son importante para el comportamiento humano, debido que el

empleado tiene una relación de dependencia con la empresa, es así que, cualquier acción del medio externo puede provocar incertidumbre e inseguridad laboral en el trabajador. Se tiene que satisfacer la necesidad de seguridad laboral si se habla de ambiente laboral.

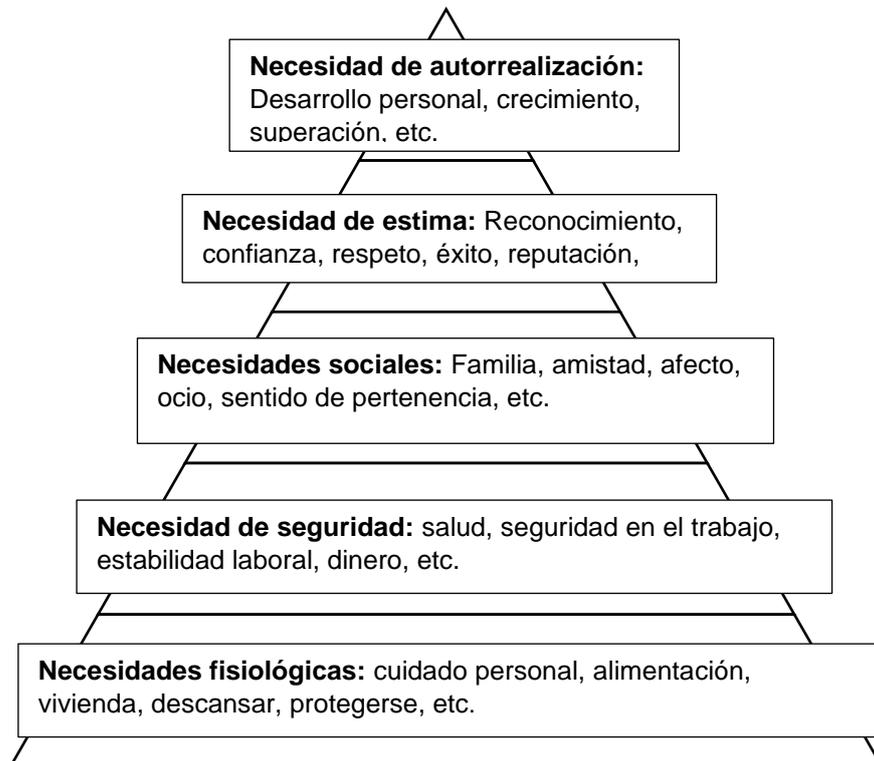
- Necesidades sociales: Nacen cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad están relativamente satisfechas, algunas de ellas pueden ser: necesidad de asociarse, de participar, de ser aceptado por los compañeros, de intercambiar amistad, afecto y amor. Si estas necesidades no están cubiertas pueden producir en el individuo una conducta de resistencia, antagonismo y hostilidad hacia sus semejantes.
- Necesidad de estima: Se relaciona con la autoestima que tiene cada individuo, implica como se ve, como se evaluar, como se valora y la confianza que posee, así mismo, se relaciona con la aprobación social, de estatus, de prestigio y de respeto. Cuando se satisface esta necesidad conlleva a que el individuo sienta más confianza en sí mismo, tenga más valor, más fuerza, más prestigio, capacidad y utilidad, sin embargo, cuando no se llega a satisfacer puede producir, inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo en referencia a las actividades que realiza.
- Necesidades de autorrealización: Estas necesidades se ubican en la cúspide de la jerarquía, se refieren a desarrollar el propio potencial y a la superación profesional continua. En conclusión, la persona busca en desarrollarse y superarse a sí mismos para lograr la autorrealización.

En conclusión, lo que busca la jerarquía es dar a conocer que existe diferentes necesidades que cada persona debe satisfacer según el

entorno en el que se encuentre, y que hasta que no se satisfaga el nivel más bajo de las necesidades, pues, las demás dejarán de ser prioridades para satisfacer, así mismo, que no todas las personas llegan a satisfacer todas las necesidades o a alcanzar la cúspide de las necesidades.

Figura 1

La jerarquía de las necesidades de Maslow



Nota: Adaptado en base al autor Chiavenato, 2014

Según Maslow las acciones que realizan nacen de la motivación enfocada hacia el objetivo de cubrir estas necesidades, es así que, la teoría se realiza con el compromiso, como menciona Huete (2016) una persona con un alto nivel de compromiso afectivo considera que sus necesidades más complejas, sean totalmente satisfechas por la institución, organización u empresa. Las necesidades relacionadas al compromiso afectivo son: la necesidad de autorrealización y la necesidad de reconocimiento.

Así mismo, en el compromiso de continuidad, está estrechamente relacionado con la necesidad de seguridad, se relaciona por el temor de perder algo de valor, en consecuencia, actúa como estimulante. Muchas veces las personas se actúan únicamente por miedo de perder los beneficios o el puesto de trabajo.

Finalmente, el compromiso normativo se relaciona con la necesidad de afiliación, es decir, si el empleado se siente identificado, afiliado a las normas, a la cultura organizacional, significa que la organización haya reconocido el trabajo del colaborador en el momento adecuado, debido a ello siente una obligación moral de reciprocidad.

2.2.5. Dimensiones del compromiso organizacional

a) Compromiso afectivo

Según Monday (1982) afirma que el componente afectivo está relacionado con tres factores: la alta aceptación, creencia en valores y metas de la empresa; la complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables a favor de la organización y por último el fuerte deseo de mantenerse como miembro de la institución.

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo es la unión afectiva del colaborador para identificarse e involucrarse con la organización, porque él así lo desea. Precisamente, esta dimensión refleja el deseo personal de permanecer en la organización y se caracteriza por la unión emocional que los individuos sienten hacia la empresa; concretada por su identificación, implicación y lealtad con esta. Lo que se busca es satisfacer las necesidades psicológicas y expectativas del colaborador, con el fin de que disfrute y se sienta orgulloso de pertenecer a la organización.

Álvarez (2008) considera que esta dimensión hace que el trabajador quiera estar en la organización y tienda a empatizar con los problemas que surgen en la misma, buscando posibles soluciones, este es el compromiso que necesitan las organizaciones de sus trabajadores y, por tanto, la empresa debe generar ese compromiso.

Camacho y Gonzales (2007) muestra que el compromiso afectivo “explica la presencia de relaciones positivas con el afecto positivo, realización, bienestar en el trabajo, satisfacción con colegas, con el jefe y las promociones” (P.5).

Robbins y Judge (2009) refieren que el compromiso afectivo “es una carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores, lo relacionan con la cultura organizacional ya que van a estar muy involucrados con el objetivo de la institución u organización” (p. 79).

b) Compromiso de continuidad

Para Becker (1960), el compromiso de continuidad es la disposición o necesidad del colaborador de permanecer en la empresa por razón de las pérdidas o costos potenciales asociados al despido o al retiro voluntario. Dichos costos pueden ser financieros, aquellos relacionados con el salario, las prestaciones sociales, las bonificaciones, los bonos de antigüedad), o también pueden ser no financieros, los cuales están relacionados con aspectos como el status, las incomodidades surgidas por el cambio de empleo, la pérdida de relaciones y la antigüedad laboral.

Barraza y Acosta (2008) afirman que este tipo de compromiso revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización. El colaborador percibe que el tiempo invertido sea retribuido, pudiendo ser de tipo monetario tales como pensiones, liquidaciones, inversiones

intangibles, es decir, el colaborador está vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido.

Robbins y Judge (2009) postulan que el compromiso de continuidad se refiere al valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Un trabajador quizá se compromete con su empleador porque éste le paga bien y el siente que su familia se vería perjudicada si renunciara.

Por lo tanto, se infiere que este compromiso es de carácter más material, ya que las personas con alto compromiso de continuidad permanecerán en la organización porque lo necesitan y no porque voluntariamente deseen hacerlo, esto repercutirá de manera diferente en la conducta del colaborador y en su desempeño.

c) Compromiso normativo

Para Meyer y Allen (1991) consideran que este tipo de compromiso de reciprocidad desarrolla en los colaboradores un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el individuo.

Según Bentanzos, Andrade y Paz (2006), el compromiso normativo “lo definen como el deber del colaborador de participar y pertenecer por razones de reciprocidad, lealtad o de gratitud con la empresa, en un sentido de obligación moral de continuar en la organización donde trabaja”.

Para Barraza y Acosta (2008) afirman que “al igual que el compromiso afectivo es de naturaleza emocional, y consiste en la experimentación del

colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la organización, por haberle dado la oportunidad y/o recompensa intensamente valorada por el empleador” (P.30).

Robbins y Judge (2009) definen al compromiso normativo “como la obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas”, por ejemplo, un empleado que encabeza con fervor una iniciativa nueva tal vez permanezca en la empresa porque sienta que “la dejaría mal parada” si se fuera (p.80).

De acuerdo con ello, Rivera (2010) asegura que se trataría de una responsabilidad moral y voluntaria que las personas realizan según sus creencias y sentimientos para con la empresa a modo de reciprocidad por lo adquirido de ella. El no respetar ello genera culpa en el trabajador.

2.2.6. Determinantes del compromiso organizacional

Para Rivera (2011) menciona que existen variables que determinan el nivel del compromiso de los individuos hacia la organización y que se encuentran clasificados en tres grupos fundamentales; el primero de ellos está relacionado con las características personales demográficos personales del individuo, en el segundo se incluyen las características del puesto y condiciones la laborales, y, por último, lo referido a las experiencias y apreciaciones de su ámbito laboral.

Tabla 2*Variables condicionantes del compromiso organizacional*

Variables relacionadas con el individuo	Variables relacionadas con el trabajo desarrollado	Variables relacionadas con el grupo/organización
<ul style="list-style-type: none"> • Demográficos • Edad • Sexo • Nivel educativo • Estado civil • Antigüedad en la organización y en el puesto 	<ul style="list-style-type: none"> • Variedad de tareas realizadas • Autonomía en el trabajo • Participación en toma de decisiones • Apoyo de la organización • Ambigüedad de roles • Conflicto de roles • Justicia interaccional • Justicia distributiva • Justicia procesal • Transferibilidad de habilidades • Justicia salarial • Alternativas percibidas • Relaciones con el líder 	<ul style="list-style-type: none"> • El clima de trabajo • Liderazgo transformado • La cohesión dentro de trabajo • Estructura organizativa • Valores éticos • El tamaño de la organización • Sistemas de gestión de la calidad total.

Nota: Adaptado en base al autor Rivera 2011.

a) Variables relacionadas con el individuo

Con respecto a las características personales, Rivera (2011) afirma en su investigación que no parecen elementos que condicionen el nivel de compromiso organizativo de los individuos, sin embargo, los determinantes de edad y antigüedad en la organización y en el puesto están vinculados positivamente con las tres dimensiones.

En cuanto a la edad, Mathieu y Zajac (1990) manifiestan que esta se relaciona con el componente afectivo, pues los individuos consideran que, al pasar los años, se van reduciendo sus posibilidades de empleo y se incrementa el costo de dejar la empresa.

En relación al tiempo en que los trabajadores han estado en la organización y el alcance de su identificación con el trabajo, Greenberg y

Barón (1995) indican que esta variable se relaciona con el compromiso continuo, considerando que el número de años en que los trabajadores están en el mismo puesto logran altos niveles de compromiso, a pesar de que influya negativamente en los cambios institucionales.

b) Variables relacionadas con el trabajo desarrollado

Rivera (2011) menciona que los determinantes presentados en la tabla están relacionados con otros factores como la satisfacción laboral, la cual se expresa en un salario razonable, donde la satisfacción solo es alta si el salario cumple con los requerimientos del individuo. Otro factor que influye es el avance profesional y las oportunidades de promoción; son los elementos de una oportunidad aspiracional; y finalmente evaluar las relaciones de la organización, es decir, la relación entre directivos y los colaboradores de la institución. Por otro lado, las experiencias positivas como el apoyo por la organización, el liderazgo transformacional, etc.; fortalecen el vínculo afectivo con la organización, aunque generen un sentimiento de deuda con respecto a esta. En el caso de las variables asociadas con el desarrollo de habilidades o conocimientos específicos, ambas son causantes de mayores niveles de compromiso continuo en los individuos; considerando que las inversiones realizadas en la organización limitan la posibilidad de encontrar en otra empresa los beneficios que obtienen en su actual centro laboral.

c) Variables relacionadas con la organización

Con respecto a esta última categoría, Hellriegel y Slocum (2004) mencionan que las organizaciones que poseen un sistema de valores éticos y una cultura organizativa desarrollan vínculos afectivos más fuertes no sólo con la organización sino también con sus compañeros de trabajo; esto significa que mejoran sus niveles de compromiso afectivo y

normativo. Además, los autores afirman que el compromiso se fortalece o disminuye en la medida que existan factores que estimulen o inhiban la satisfacción en el trabajo.

2.2.7. Importancia del compromiso organizacional

En toda organización existe una planificación estratégica donde se determina los principales objetivos, metas, visión de lo que se quiere convertir en un futuro, las cuales dependerán de los miembros de la organización para lograrlo. Si el colaborador se identifica con la institución, aceptando y ejerciendo los valores y así desempeñándose dentro de lo establecido, en consecuencia, se produce un intercambio de esfuerzos, reflejando de esta manera el compromiso del individuo hacia la empresa. Precisamente, la razón de esa reciprocidad son las personas que según Bayona y Goñi (2007) son la base de cualquier organización cuya eficacia se mide en la medida que la empresa logre sus objetivos planteados, sólo si existe un nivel alto de involucramiento de los colaboradores en el trabajo.

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento en las organizaciones, a causa de los numerosos estudios que han podido demostrar que este concepto se debe en gran medida a su capacidad de predecir el desempeño, la satisfacción en el trabajo y la rotación del personal. Asimismo, de generar un estrecho vínculo entre el colaborador y empresa donde lleva al individuo a “ponerse la camiseta”; es decir, obtener no sólo su lealtad sino también su participación activa en el logro de metas de la organización. (Hellriegel y Colbs, 1999).

Finalmente el gran reto de las organizaciones de hoy en día, es crear herramientas ,estrategias útiles para que el personal pueda llegarse a comprometerse e involucrarse plenamente con la organización, y así de esta forma, obtener de ellas, una ventaja competitiva y sostenible frente a las demás

organizaciones, sin duda, el compromiso organizacional puede ser uno de los mecanismos más importantes que tengan las instituciones para aseverar la lealtad y la vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. De este modo, si se logra que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en donde laboran, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en las misma.

2.2.8. Compromiso organizacional en docentes

Según Barraza y Acosta (2008) refieren que uno de los grandes retos que en la actualidad enfrentan las instituciones de educación secundaria es el de crear estrategias útiles para que el docente se comprometa con los objetivos organizacionales. En este sentido se reconoce al compromiso organizacional como una categoría emergente, cuyo estudio tendrá repercusiones positivas, desde este punto de vista, los docentes que están plenamente identificados e implicados en la organización en la cual trabaja (Instituciones educativas) tendrán mayores probabilidades de permanecer, así como un mejor desempeño laboral.

2.3. Marco conceptual

Actitud: es el comportamiento habitual de la persona que se produce frente a diferentes situaciones que se presenta.

Ambiente laboral: Es el ambiente de trabajo, donde se relaciona el medio físico y los recursos humanos donde se desarrollan las actividades laborales.

Compromiso afectivo: Es el apego emocional del trabajador hacia la organización, lo que lo motiva a seguir dentro de esta misma, esperando las diferentes recompensas.

Compromiso de continuidad: Es el sentimiento de pérdida o la percepción que el trabajador siente asociado con la interrupción del trabajo, es decir, el trabajador siente que el dejar de laborar tiene un costo muy alto.

Compromiso normativo: Es el sentimiento de reciprocidad que los empleados tienen con la organización, incluyendo permanecer en la organización para cumplir con una obligación moral y se basa en un sentimiento de lealtad y deber.

Compromiso institucional: Es la actitud del trabajador hacia el lugar de trabajo, es el apego que siente el colaborador por ende siente ese deber de lograr los objetivos.

Identificación: grado de identidad que siente una persona frente a un lugar de trabajo o alguna posición ideológica que tenga.

Institución: Sociedad conformada por un grupo de personas que buscan un objetivo en común.

Lealtad: Cualidad de una persona, es el sentimiento de respeto y fidelidad a principios morales, a personas, a organizaciones o ideologías.

Organización: es un sistema creado por un grupo de personas para lograr metas y objetivos, con fines o no lucrativos.

2.4. Marco institucional

a) Historia de la Institución Educativa San Martín de Porres

- Creación:

El distrito de San Jerónimo ubicado en la provincia de Andahuaylas, tiene muchas comunidades rurales, centros poblados, caseríos, entre otros, que necesitan de las condiciones básicas para brindar servicios de calidad a la población, es así que el centro poblado de Ancatira fue reconocida oficialmente como tal, a mérito de la Resolución Directoral N° 154-78-AE-ORAMAS-VII, así mismo se reconoció la Municipalidad de Centro Poblado de Ancatira en el 2004. Una de las condiciones básicas es la educación, en el año 1935 funcionó la primera escuela de la comunidad, estaba construida de adobe e ichu, ante la creciente demanda de los estudiantes, mediante Resolución Directoral N° 0101-90-USEA, se creó la Institución Educativa San Martín de Porres de Ancatira, gracias al esfuerzo y la insistencia de la población, desde el 2001 e inició su funcionamiento en el año 2002.

Su economía se basa en la actividad agropecuaria agrícola intensiva (papa, olluco, haba, quinua, etc.) pecuaria (porcino, ovino, vacuno, piscigranja, aves, cuy, etc.)

Actualmente tiene 19 años de funcionamiento, su aniversario es el 1 de julio. La Institución Educativa acoge a estudiantes de la misma localidad y de comunidades aledañas de Cupisa, Choccecancha, Yuncaya, Santa Rosa y Chullcuisa. La institución educativa trabaja con el modelo de Jornada Escolar Completa (JEC) cuenta con una infraestructura nueva, aulas funcionales, laboratorio, áreas verdes, quioscos para la atención de estudiantes, dos losas deportivas multiuso. El 90% de los y las estudiantes son bilingües (castellano y quechua); los carnavales es la manifestación cultural vivenciada por los estudiantes.

- Misión

El Colegio San Martín de Porres es una Institución Educativa que se propone entregar a la Comunidad personas con una Educación Integral, inclusiva, capaces de desarrollar habilidades, aptitudes y destrezas, para formar personas autónomas, innovadoras, reflexivas, con una sólida formación en valores.

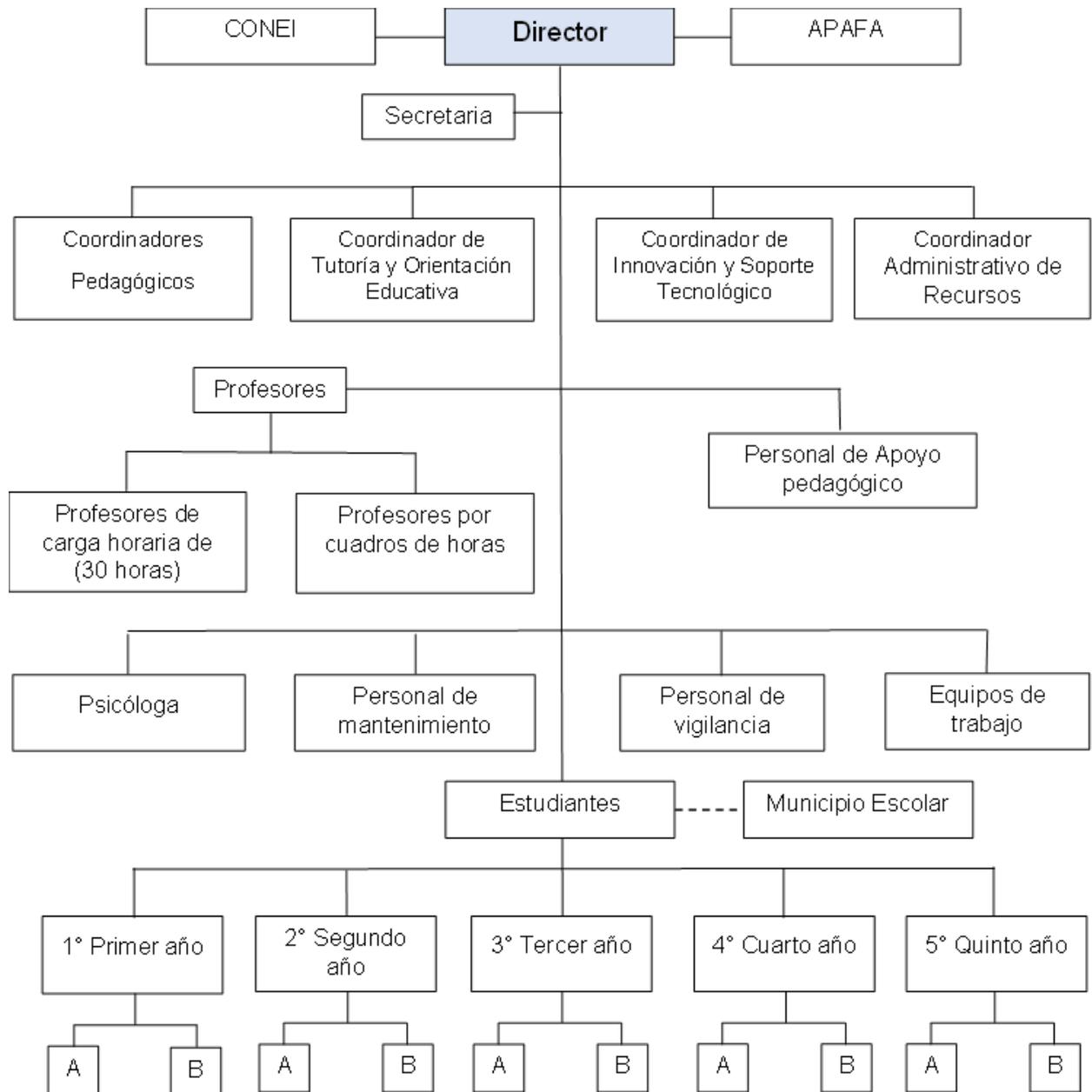
- Visión

Se una institución modelo y líder a nivel regional y nacional, con formación integral y valórica.

- Organigrama

Figura 2

Organigrama de la Institución Educativa JEC San Martín de Porres de Ancatira



Nota: Elaboración propia basado en documentos de gestión de la dirección de la Institución Educativa San Martín de Porres.

b) Historia de la Institución educativa Leoncio Prado de Champacocha

- Creación:

La institución educativa se ubica en el centro poblado de Champacocha, del distrito de San Jerónimo, ya hace treinta uno años, gracias a la gestión de comuneros visionarios de la Comunidad Campesina de Champacocha, la Unidad de Servicios Educativos de Andahuaylas – Apurímac, bajo la dirección del profesor Víctor Raúl Siancas Moreano, mediante Resolución Directoral N°087-90- USEA, creó la institución educativa denominada Colegio Secundario de menores variante de Champacocha, a fin de brindar servicio educativo a los adolescentes que egresaban de las escuelas primarias de las comunidades de Champacocha, Ollabamba, Santa Rosa, Tintay, Cupisa, entre otros; siendo once alumnos egresados en la primera promoción.

Diez años después el profesor Erasmo Alarcón Peralta, director de la Dirección Sub Regional de Educación Chanka de Andahuaylas, con Resolución Directoral N° 0385 del 20 de junio del 2000, modifica la denominación a C.S.M Variante Agropecuario “Leoncio Prado” de Champacocha; así mismo dispone que cada 26 de agosto se conmemore su aniversario en homenaje al nacimiento del coronel Leoncio Prado.

En el 2006 cambia la denominación a I.E.S. “Leoncio Prado” de Champacocha, actualmente se cuenta con un proyecto para la implementación y equipamiento pensando en el mejoramiento de las instalaciones de la I.E.

- Misión

En el colegio Leoncio de Prado, queremos formar alumnos íntegros, que sean líderes y emprendedores proyectando valores y principios adecuados para vivir en sociedad.

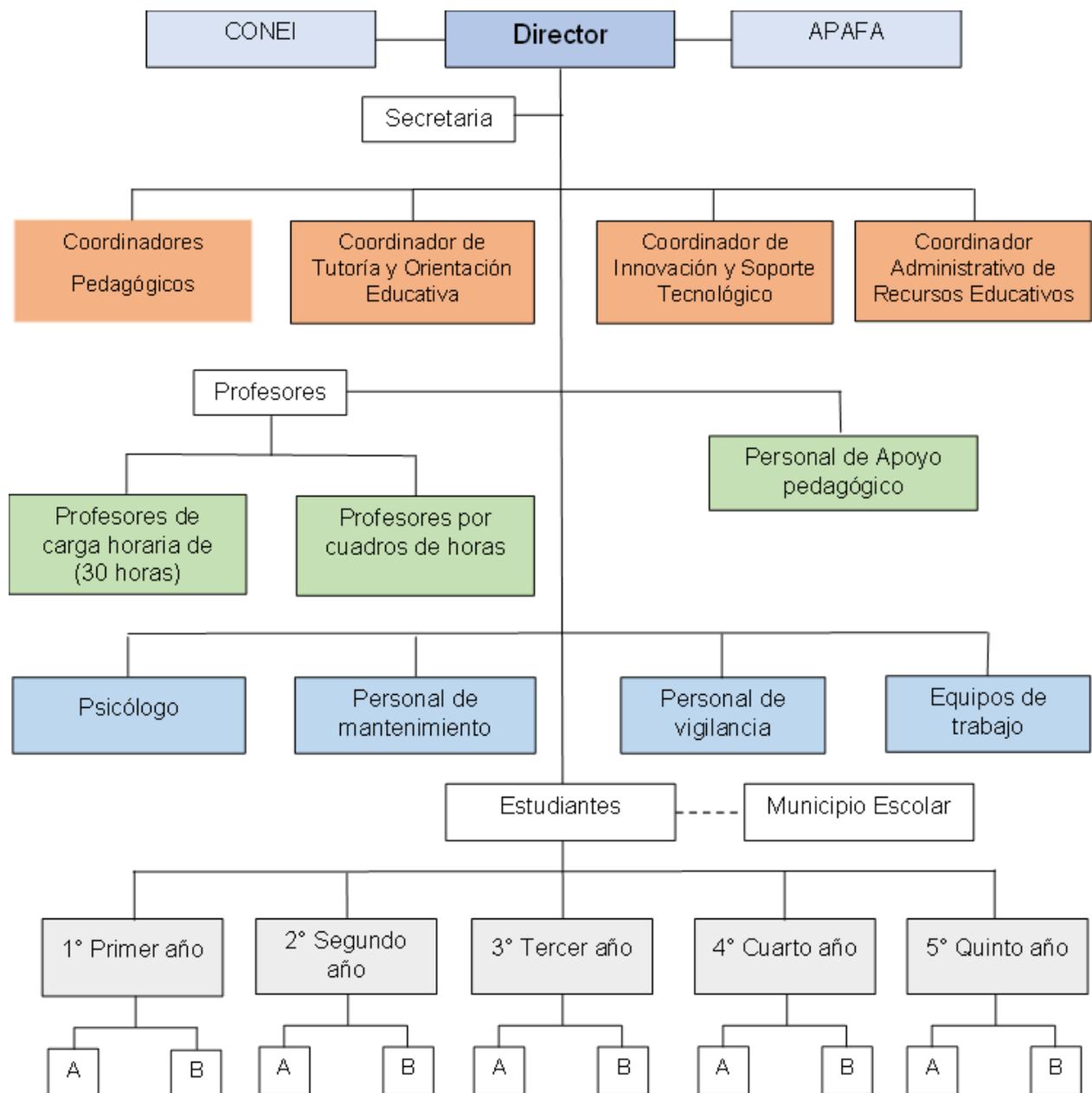
- Visión

Ser un colegio modelo de una educación holística, donde salgan personas con sólidos valores espirituales, morales, sociales y humanistas, líderes en nuestra sociedad.

- Organigrama

Figura 3

Organigrama de la Institución Educativa JEC Leoncio Prado de Champacocha



Nota: Elaboración propia basado en documentos de gestión de la dirección de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

El presente trabajo de investigación cuenta con una sola variable y es de nivel descriptivo, no necesariamente se generará una hipótesis.

Al respecto Hernández et al. (2014), considera que en “toda investigación descriptiva no se tiene que generar una hipótesis necesariamente, salvo en estudios descriptivos para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se vaya medir u observar” (p.108).

Según Arias (2012) “los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciados en los objetivos de investigación “(p. 25). Del mismo modo menciona que para las investigaciones de nivel explicativo, “La formulación de hipótesis es necesario cuando se pretende establecer relaciones causales entre variables (p.50). Lo cual no corresponde en el presente trabajo porque no es de nivel explicativo. Así mismo indica que “Es pertinente el uso de hipótesis en algunas investigaciones de carácter descriptivo, específicamente en las correlacionales y en las que se busca establecer una asociación (no causal) entre variables” (p.50).

Como mencionan Hernández y Arias la formulación de una hipótesis en un trabajo descriptivo se dará siempre en cuando se busca establecer una relación entre variables o intenta pronosticar un hecho o una cifra. Por tal razón en el presente trabajo de investigación se vio por conveniente no considerar una hipótesis puesto que se tiene una sola variable y no se pretende probar ninguna relación, por el contrario, se pretende dar a conocer características, factores y aspectos esenciales del objeto de estudio en un momento determinado.

3.2. Variable

Carrasco (2006) menciona “las variables pueden definirse como aspectos de los problemas de investigación que expresan un conjunto de propiedades, cualidades y características observables de las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos, procesos y fenómenos sociales o naturales” (p.219).

Variable única: Compromiso institucional

Robbins y Judge (2009) definen al compromiso organizacional o institucional como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

Dimensiones:

- Compromiso afectivo: Según Rhoades et al. (2001) afirma que el componente afectivo está relacionado con tres factores: la alta aceptación, creencia en valores y metas de la empresa; esto hace fuerte el deseo de mantenerse como miembro de la institución (p. 825).
- Compromiso de continuidad: Robbins y Judge (2009) postulan que se refiere al valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Un trabajador quizá se compromete con su empleador porque éste le paga bien y el siente que su familia se vería perjudicada si renunciara (p. 449).
- Compromiso normativo: Para Meyer y Allen (1991) consideran que la reciprocidad desarrolla en los colaboradores un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el individuo (p. 56)

3.3. Operacionalización de variables

Variable única	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Compromiso institucional	(Robbins y Judge, 2009) definen al compromiso organizacional o institucional como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.	Es una actitud del trabajador hacia al lugar de trabajo, esto se desarrolla en el proceso de socialización, es el apego al lugar de trabajo que siente el colaborador y por ende siente ese deber de lograr con los objetivos de la organización.	<p>Compromiso afectivo Se refiere al apego emocional, a la identificación que desarrolla el trabajador o involucramiento de éste con la organización. (Meyer y Allen, 1997)</p> <p>Compromiso de continuidad Se entiende como la necesidad del trabajador de mantenerse en el puesto de trabajo, está relacionado con la evaluación que éste hace de los costos asociados al hecho de abandonarlo. (Meyer y Allen, 1997)</p> <p>Compromiso normativo Entendida como la relación desarrollada entre el trabajador y la empresa basada en la lealtad y la obligación. (Meyer y Allen, 1997)</p>	<p>Deseo de permanencia en la organización Orgullo de pertenencia Vínculo emocional Involucramiento e identificación con las metas y valores organizacionales Necesidades económicas Costo-Beneficio Opciones laborales Obligación moral Sentimiento de deuda Lealtad Deber</p>

Nota: Autoría propia

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque de la investigación

El presente trabajo corresponde al enfoque cuantitativo y de acuerdo a ello Hernández et al. (2014) sustenta que es un conjunto de procesos que es secuencial y probatorio. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (p.4).

El tipo de investigación cuantitativa, es un procedimiento secuencial y evidenciable. Cada proceso no se debe evitar o evadir, porque cada fase se va delimitándose hasta llegar a una perspectiva teórica (Fernández, et al., 2014).

3.4.2. Método de investigación

Por método se entiende que “es el modo de conducir una investigación, el cuál puede encerrar una serie de pasos” (Hernández et al., 2014, p.13), entonces nos referimos al conjunto de procedimientos que nos permitirá lograr los objetivos.

El presente estudio se realiza a través del método deductivo, Buendía, Colás, y Hernández (2010) argumentan que es aquel que parte de datos generales aceptados como válidos, para llegar a una conclusión de tipo particular; es decir, se abordara los problemas generales hasta aterrizar en hechos específicos concernientes al objeto de estudio.

3.4.3. Tipo de investigación

La actual investigación es de tipo básica ya que los resultados no tendrán fines aplicativos inmediatos, solo se describen y se dan a conocer los resultados de la unidad de estudio.

Al respecto, Carrasco (2006) afirma que este tipo de estudio, no tiene ninguna intención aplicativa inmediata, ya que solo busca aumentar y profundizar los conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su centro de estudio lo constituye las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus conocimientos (p. 43).

3.4.4. Nivel de investigación

El presente estudio es de nivel descriptivo, Hernández et al. (2014), argumenta que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p. 92)

3.4.5. Diseño de la investigación

Hernández et al. (2014) menciona que “el diseño es un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p.128).

3.4.5.1. Diseño no experimental

La presente investigación tiene como diseño no experimental, al respecto Hernández et al., (2014) menciona que estos estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p 149). En tal sentido la descripción del objeto de estudio se dio en su ambiente natural, es decir sin la manipulación intencionada del investigador.

3.4.5.2. Transeccional-transversal

La presente investigación es también de diseño transversal, debido a que se el estudio se realizó en un momento determinado de tiempo y las mediciones en único momento, es decir, con la información del año 2021.

Hernández Sampieri et al. (2014) define el diseño transversal como “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154).

A continuación, se muestra el diseño no experimental del tipo transeccional- trasversal:

Figura 4

Diagrama de diseño descriptivo



Nota: Según Hernández et al. (2014)

Donde:

O: Observación de la muestra

G: Grupo de estudio o muestra (docentes de las instituciones educativas de Ancatira y Champacocha)

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Arias (2012) refiere que la población objetivo es el grupo finito o infinito de elementos con particularidades similares, que forman parte de la unidad de estudio de la investigación. (p.81)

Quezada (2010) considera a la población como el conjunto de todos los individuos (persona, objetos, animales, etc.) que lleven información sobre el fenómeno que se pretende ser estudiado. (p.95)

Por lo tanto, en el presente estudio, la población total está compuesta por 38 docentes que laboran en las Instituciones Educativas de San Martín de Porres de Ancatira y Leoncio Prado de Champacocha, de los cuales 13 son nombrados y 25 son contratados de acuerdo a la información obtenida por la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas como se detalla a continuación:

Tabla 3

Cantidad de personal docente

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NOMBRADOS	CONTRATADOS	CANTIDAD
San Martín de Porres	9	10	19
Leoncio Prado	4	15	19
Total de docentes	13	25	38

Nota: Información brindada por la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas.

3.5.2. Muestra

Hernández et al. (2014) define que la muestra es un subconjunto de la población estudiada, de cuales se hará la recolección de datos necesarios que permitirán la comprobación de la hipótesis; cabe resaltar que dicha muestra debe ser significativa en relación a la población, de ser el caso de contar con una población pequeña, se toma el total de la población como muestra (p.173).

Por estrategia, se realizó un muestreo no probabilístico, intencional, por lo que se optó tomar como muestra al total de la población estudiada, debido que se cuenta con una población pequeña, por lo tanto, la muestra de la presente investigación serán 38 docentes.

Al respecto Arias (2012) señala que, en el muestreo no probabilístico intencional, solo depende del investigador elegir la muestra de acuerdo a su criterio, de manera que ésta sea la más representativa posible (p.85).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Según Arias (2012) menciona que “la técnica es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67).

Arias (2012) indica que, dentro de las técnicas para recolectar datos, se encuentra la encuesta, la cual a través de sus cuestionarios permiten al investigador obtener información pertinente acerca de lo que se pretende investigar, relacionado con las variables estudiadas, para ello es importante que las personas que llenarán los cuestionarios sean conscientes y lo realicen con veracidad y seriedad (p.111).

En tal sentido en el presente trabajo de investigación se empleó la técnica de la encuesta por el cual se recopilará la información mediante preguntas formuladas referente al tema de compromiso institucional.

3.6.2. Instrumentos

Hernández et al. (2014), afirma que “un cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

Para la presente investigación, el instrumento que se utilizó es el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) la cual contiene tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, el cuestionario cuenta 18 ítem, las preguntas son cerradas de opción múltiple, las variables tienen como escala de medición, la escala de Likert de puntuación del 1-5. El cuestionario fue adaptado a la realidad de la localidad de estudio, en relación a su morfología.

Tabla 4

Ficha Técnica del cuestionario de compromiso organizacional

Ficha Técnica	
Nombre del Instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores	John P. Meyer y Natalie J. Allen
Objetivo	Medir el Compromiso organizacional que presentan las personas con su organización.
Características del cuestionario	
Escala	Tipo Likert, puntuación – 1-5.
Respuestas	No existe respuestas buenas ni malas
Características	El cuestionario está constituido por 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo cada uno con 6 ítems.
Duración	15 minutos apropiadamente
Edad	18 años en adelante
Adaptado y validado	Figueroa (2016), adaptado a la realidad de la localidad.

Nota: Elaborado por Alhuay,2019

Bernal (2010), señala que cuando se utilizan instrumentos desarrollados en el extranjero, es necesario adaptar los cuestionarios al entorno cultural específico, con el fin de que no afecte la confiabilidad y validez del instrumento cuando sean aplicados (p.220).

3.7. Métodos de análisis de datos

Arias (2012), define que el método de análisis de datos, “son aquellas descripciones de las diferentes operaciones a las que se someten los datos obtenidos, para lo cual se debe clasificar, registrar, tabular y codificar dependiendo de que la situación lo amerite “(p.75). Por lo tanto, el procedimiento de análisis de datos fue de la siguiente manera:

3.7.1. IBM SPSS Statistic 25

Para la presente investigación el método de análisis de datos que se utilizó para el procesamiento, análisis, gráfica y tabla es el SPSS V25.

Al respecto, Castañeda et al. (2010), considera que es “un programa de mayor uso y facilita a crear un archivo de datos de forma estructurada y organizada para analizar con diversas técnicas estadísticas. El SPSS permite capturar y analizar los datos sin necesidad de depender de otros programas” (p.15).

3.7.2. Coeficiente de Alfa de Cronbach

En la investigación para un resultado verídico, es esencial evaluar la coherencia interna de los ítems. Se debe emplear el coeficiente de alfa de Cronbach cuando se trata de opciones de respuestas politómicas, como los niveles de tipo Likert; la cual puede tomar valores entre 0 y 1 (Corral, 2009,p.241).

Para tal motivo se recurrió al uso de Alfa de Cronbach para garantizar la confiabilidad, eficacia y consistencia del instrumento utilizada en la presente investigación. En el estudio se utilizó el indicador el cual permite la interpretación del instrumento de modo que se determina que la confiabilidad de un trabajo de investigación puede fluctuar en un rango de cero (0) a uno (1), como se enseña en la siguiente tabla:

Tabla 5
Coeficiente de Alfa de Cronbach

Valor	Significado
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a ,59	Baja confiabilidad
0,60 a ,65	Confiable
0,66 a ,71	Muy confiable
0,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Nota: Lee Joseph Cronbach (1951)

3.7.3. Estadística descriptiva

El presente trabajo de investigación utilizó la estadística descriptiva, la cual Rendón y Macías et al. (2016) manifiestan que “La estadística descriptiva es la rama de la estadística que formula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos. En tal sentido permitió representar la información en figuras y tablas.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

En este apartado se dan a conocer los resultados de la investigación que se obtuvieron después de utilizar herramientas previamente validado por los jueces de expertos, que se presenta en forma de tablas, gráficos y su respectiva interpretación.

4.1.1. Validación de investigación

Al respecto Arias (2012) menciona que, para garantizar la consistencia de los instrumentos de investigación, se deben proporcionar juicios de expertos, y depende de los expertos evaluar si los instrumentos de investigación son apropiados; por lo tanto, este estudio fue enviado para revisión por pares, conforme detalla en el Anexo 04.

4.1.2. Confiabilidad de instrumento Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach permitió medir la confiabilidad y consistencia de los instrumentos utilizados en este trabajo de investigación y se determina en una escala de cero a uno, donde el cero indica nula confiabilidad de los resultados y uno indica confiabilidad perfecta de los resultados.

Tabla 6

Fiabilidad de instrumento del compromiso institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,782	18

Nota: Datos obtenidos del programa SPSS V25

En la tabla 6, se muestra el resultado de 0,782 del coeficiente Alfa de Cronbach y según este resultado significa que el instrumento representa una excelente confiabilidad de aplicación.

4.1.3. Datos generales de los docentes en las instituciones educativas

A continuación, se muestra los datos que se obtuvieron luego de la aplicación de instrumento realizado a los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Ancatira y Champacocha. Es importante resaltar que se aplicó el cuestionario a 38 docentes.

Tabla 7

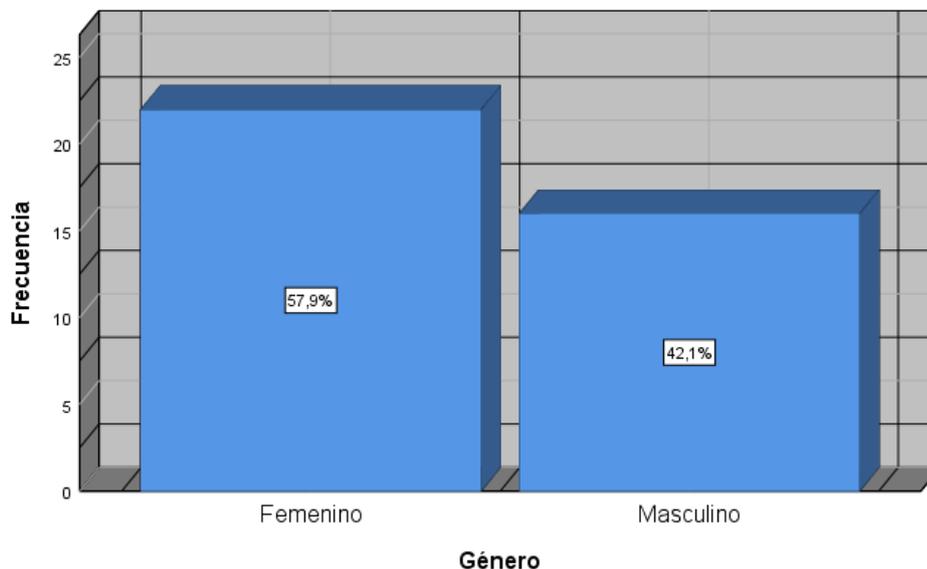
Género de los docentes encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	22	57,9	57,9	57,9
Válido Masculino	16	42,1	42,1	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 5

Género de los docentes encuestados



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Según la tabla 7 y la figura 3, se presenta los resultados obtenidos respecto al género de los docentes, de un total de 38 docentes encuestados, el 57,9% de ellos son mujeres y un 42,1% son varones, es decir, la mayor

cantidad de los docentes en las instituciones educativas de educación secundaria son de sexo femenino.

Tabla 8

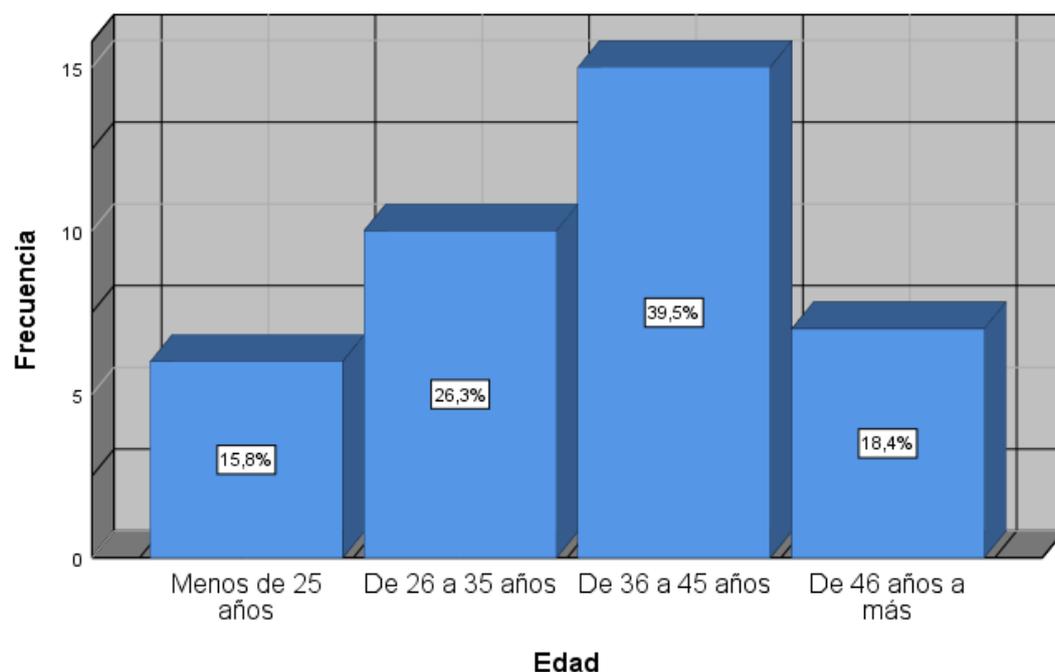
Rango de edad de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 25 años	6	15,8	15,8	15,8
De 26 a 35 años	10	26,3	26,3	42,1
Válido De 36 a 45 años	15	39,5	39,5	81,6
De 46 años a más	7	18,4	18,4	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 6

Rango de edad de los docentes



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

En la tabla 8 y la figura 4 muestran lo siguiente, se observa que, del total de encuestados, el 15,8% de docentes son menores de 25 años; el 26,3% de docentes están entre 26 a 35 años; el 39,5% de docentes se encuentra entre 36 a 45 años y el 18,4% de docentes se encuentran de 46 años a más.

Es así que mediante los resultados obtenidos se puede apreciar que la mayor parte de los docentes se encuentran en las edades de 36 a 45 años de edad.

Tabla 9

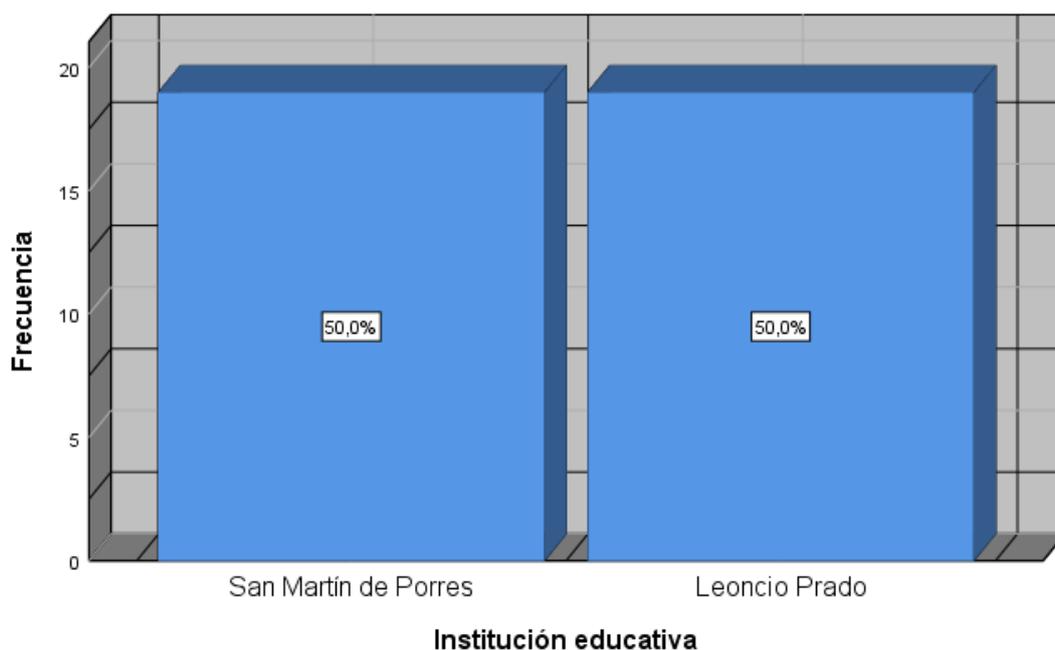
Nombre de la institución educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido San Martín de Porres	19	50,0	50,0	50,0
Válido Leoncio Prado	19	50,0	50,0	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 7

Institución educativa



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

De acuerdo a la tabla 9 y la figura 5, corresponde a la institución educativa donde trabaja el docente, se muestra que, del total de encuestados, 19 docentes que representa el 50% laboran en la institución educativa San Martín de Porres y que 19 docentes que es el 50% restante trabaja en la institución educativa Leoncio Prado.

Tabla 10

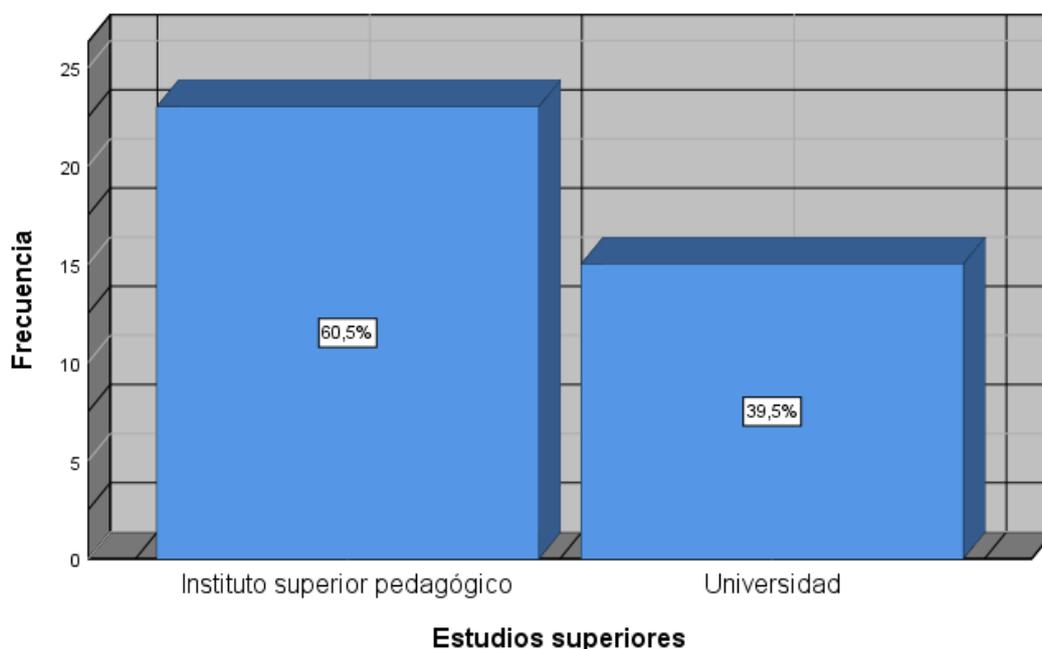
Nivel de estudios alcanzados de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Instituto superior pedagógico	23	60,5	60,5	60,5
Válido Universidad	15	39,5	39,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 8

Estudios alcanzados de los docentes encuestados



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

En la tabla 10 y figura 6, se observa del total de encuestados que, 23 docentes que representan el 60,5% estudiaron en un Instituto Superior Pedagógico y 15 docentes que representan el 30,5% estudiaron en una Universidad, del cual se puede resaltar que la mayoría de los docentes tienen su formación profesional en un instituto superior pedagógico.

Tabla 11

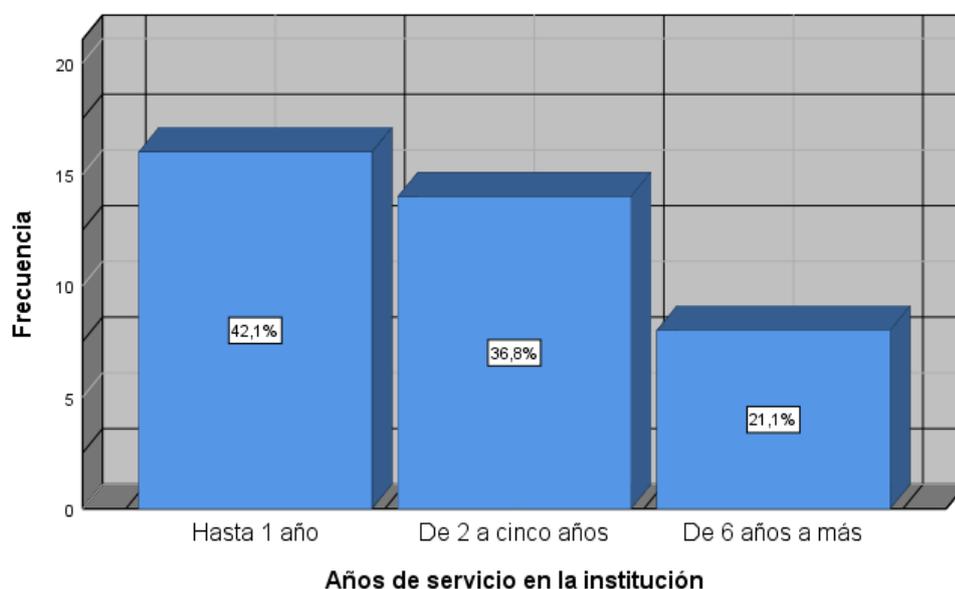
Tiempo de servicio laboral del docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hasta 1 año	16	42,1	42,1	42,1
De 2 a cinco años	14	36,8	36,8	78,9
Válido años	8	21,1	21,1	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 9

Tiempo de servicio de los docentes encuestados



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

En la tabla 11 y figura 7, se muestra el resultado con respecto al tiempo de servicio del docente en las instituciones educativas, de los cuales 16 docentes que representa el 42,1% de los encuestados tienen un tiempo de servicio de hasta 1 año; 14 docentes que representa el 36,8% tienen un tiempo de servicio de 2 a 5 años y finalmente 8 docentes que representa el 21,1% tienen un tiempo de servicio de 6 años a más.

Tabla 12

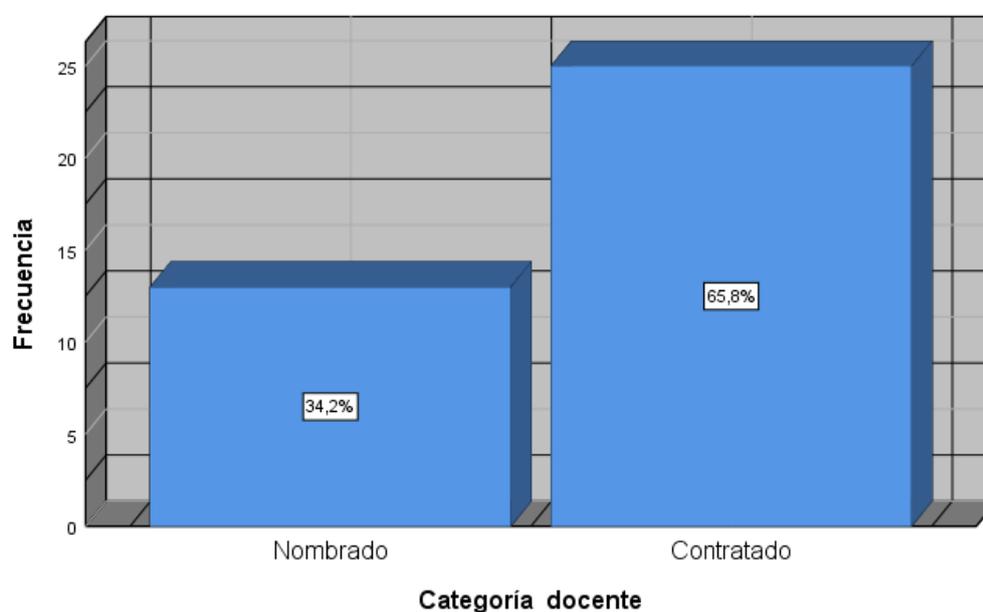
Condición laboral del docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	13	34,2	34,2	34,2
Válido Contratado	25	65,8	65,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 10

Categoría docente



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

En la tabla 12 y figura 8 se observa la categoría docente, del cual, 13 docentes representan el 34,2% de encuestados, es decir, son docentes nombrados y 25 docentes que representa el 65,8% son docentes contratados. Quiere decir que la mayor cantidad del personal docente son contratados que laboran en las instituciones educativas.

4.1.4. Distribución de frecuencias de variable y de dimensiones

En el presente estudio se presentan las tablas y gráficos de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, analizados mediante estadística descriptiva y sus respectivas interpretaciones de la variable y sus dimensiones.

Variable única: Compromiso institucional

Tabla 13

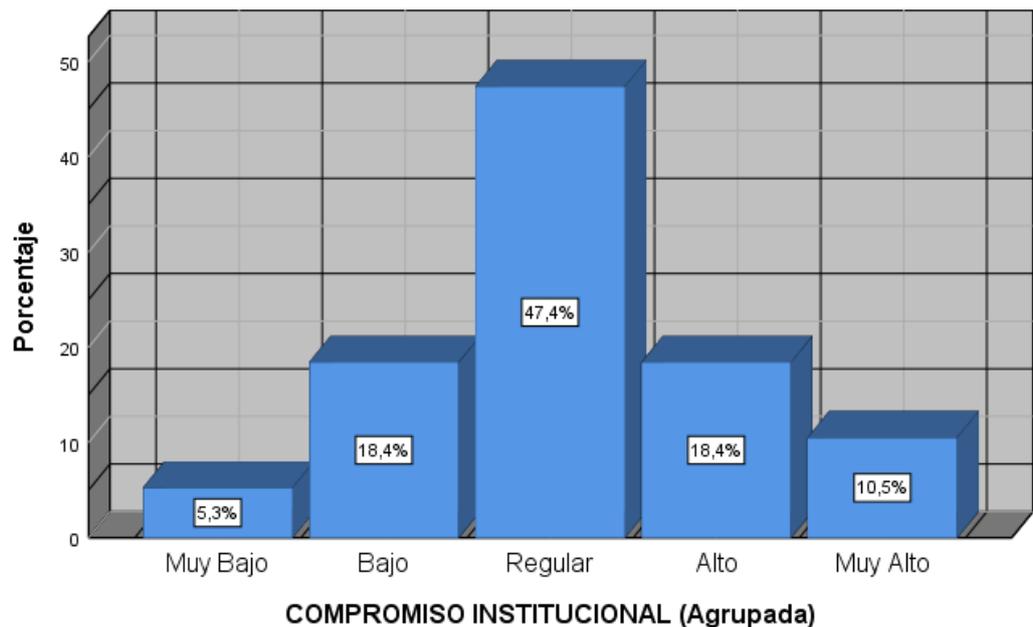
Resultado de la variable: Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	2	5,3	5,3	5,3
	Bajo	7	18,4	18,4	23,7
	Regular	18	47,4	47,4	71,1
	Alto	7	18,4	18,4	89,5
	Muy Alto	4	10,5	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 11

Compromiso Institucional (agrupada)



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Al observar la tabla 13 y la figura 9, se aprecian las respuestas de los docentes encuestados, sobre el compromiso institucional en las instituciones educativas de educación secundaria, donde se logra interpretar que 18 docentes que representa el 47,4% presenta un nivel regular de compromiso institucional , mientras el 28,9% reflejan un nivel muy alto y alto que es la sumatoria de ambos rangos y finalmente el 23,7% reflejan un nivel muy bajo y bajo que es la sumatoria de ambos rangos del compromiso institucional.

En conclusión , los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario en su mayoría tienen una relación intensa con su institución, pero su sentido de pertenencia y su apego es regular; y su intención de permanencia podría darse si reciben beneficios por parte de la institución educativa, así mismo, el desempeño de sus funciones solo lo realizan por obligación, también existe un grupo de docentes que están comprometidos a un nivel alto, se sienten felices, orgullosos e identificados con las metas y objetivos de la institución.

Tabla 14

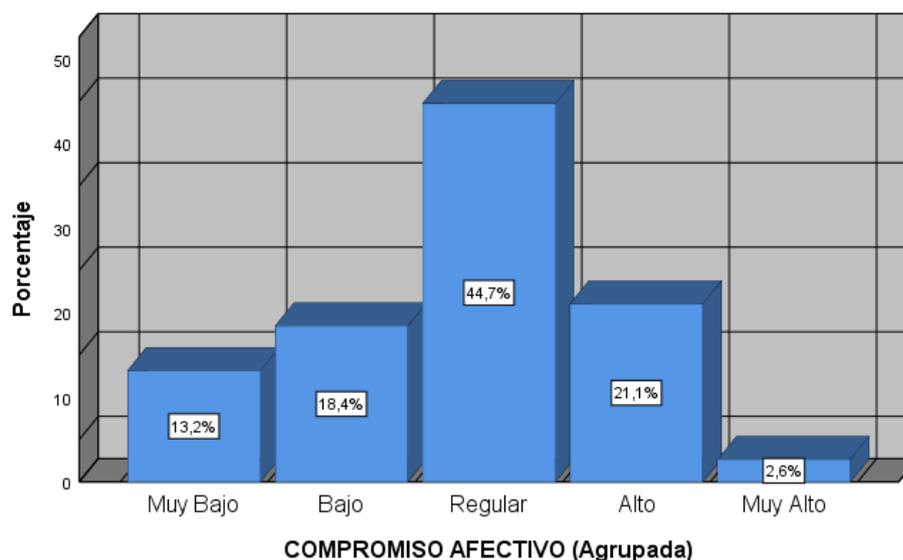
Resultados de la dimensión compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	5	13,2	13,2	13,2
	Bajo	7	18,4	18,4	31,6
	Regular	17	44,7	44,7	76,3
	Alto	8	21,1	21,1	97,4
	Muy Alto	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 12

Compromiso afectivo (agrupada)



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Al observar la tabla 14 y la figura 10, se aprecian las respuestas de los docentes encuestados, sobre el compromiso afectivo, donde se logra interpretar que 9 docentes que representa el 23,7% reflejan un nivel muy alto y alto que es la sumatoria de ambos rangos, es decir, que su compromiso resulta del atractivo y de la satisfacción que tiene el docente al pertenecer a la institución y que lo expresa por medio de sentimientos positivos como agrado y felicidad, son proactivos y dan iniciativas en la resolución de problemas, así mismo, lo más importante de este grupo es que se identifican, aceptan las metas y objetivos de la institución y se esfuerzan por cumplir este propósito, mientras 17 docentes que representa el 44,7% del total de encuestados afirman que existe un regular compromiso afectivo que se evidencia en las instituciones educativas donde trabajan, es decir, que los docentes conocen las metas y objetivos pero su identificación, vínculo e involucramiento emocional con la institución es regular o moderado y solo tienden hacer lo básico para el cumplimiento de funciones, por último 12 docentes que

representa el 31,6% reflejan un nivel muy bajo y bajo que es la sumatoria de ambos rangos del compromiso afectivo, este grupo de colaboradores abrazan menos los valores, metas y objetivos, están menos orgullosos de pertenecer a la institución, son más ambivalentes, no les interesa la mejora de la institución, su permanencia se relaciona con el hecho que tienen que estar ahí, su estabilidad los obliga y eventualmente no conocen los valores de la institución porque no lo socializan o simplemente no les interesa conocerlo.

Tabla 15

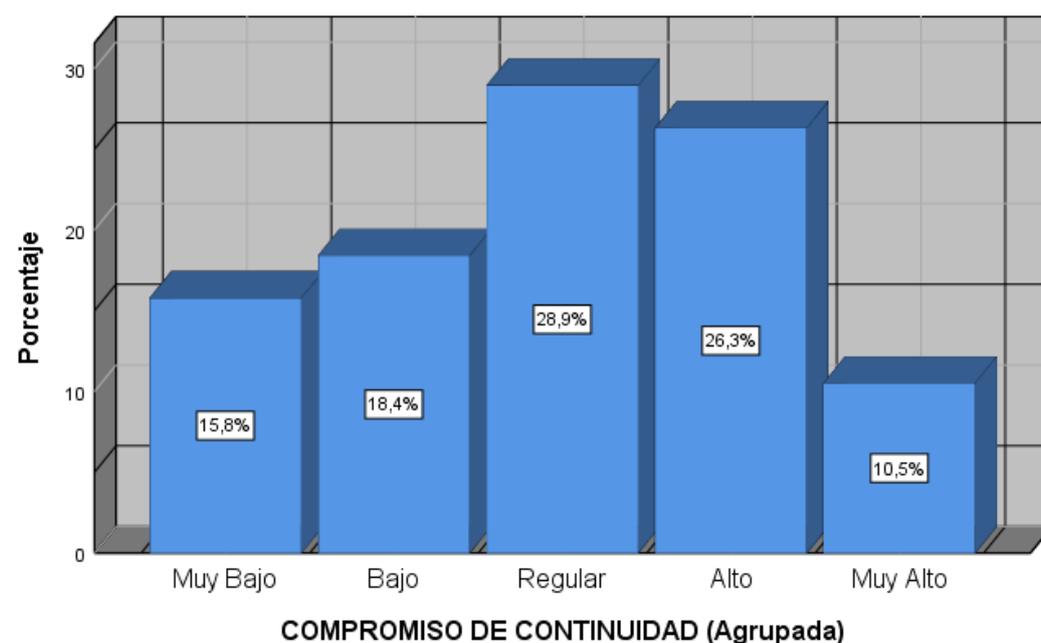
Resultados de la dimensión compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	6	15,8	15,8	15,8
	Bajo	7	18,4	18,4	34,2
	Regular	11	28,9	28,9	63,2
	Alto	10	26,3	26,3	89,5
	Muy Alto	4	10,5	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 13

Compromiso de continuidad (agrupada)



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Al observar la tabla 15 y la figura 11, se aprecian las respuestas de los docentes encuestados, sobre el compromiso de continuidad, donde se logra interpretar que 14 docentes que representa el 36,8% reflejan un nivel muy alto y alto que es la sumatoria de ambos rangos, es decir, que el docente únicamente permanece en su trabajo por necesidad, ya que no tiene alternativa, mientras 11 docentes que representa el 28,9% del total de los encuestados afirma que existe un regular compromiso de continuidad que se evidencia en las instituciones educativas donde trabajan; es decir, los docentes están vinculados con su institución por la necesidad pero si habría oportunidad de un mejor trabajo, estarían dispuestos en dejar la institución y finalmente 13 docentes que representa el 34,2% reflejan un nivel muy bajo y bajo que es la sumatoria de ambos rangos, es decir, los docentes no están tan arraigados a sus necesidades y no les importaría perder el trabajo.

Tabla 16

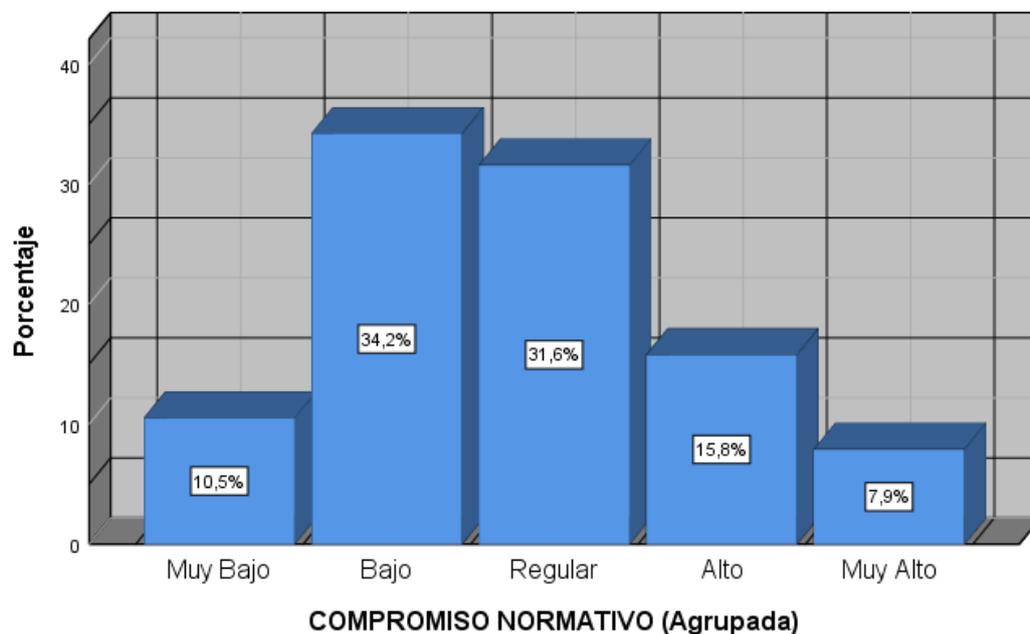
Resultados de la dimensión compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	4	10,5	10,5	10,5
	Bajo	13	34,2	34,2	44,7
	Regular	12	31,6	31,6	76,3
	Alto	6	15,8	15,8	92,1
	Muy Alto	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Figura 14

Compromiso normativo (agrupada)



Nota: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V25

Al observar la tabla 16 y la figura 12, se muestran los resultados sobre el compromiso normativo. El resultado indica que 17 docentes que representa el 44,7% de la sumatoria de los niveles muy bajo y bajo afirman tener un compromiso normativo bajo que se evidencia en las instituciones educativas donde trabajan, es decir, los docentes no tienen un fuerte sentimiento de deuda moral con la institución, mientras 12 docentes que representa el 31,6% de los encuestados, sienten de manera regular el compromiso normativo, sienten que de alguna manera la institución educativa merece su lealtad y finalmente 9 docentes que representan el 23,8% reflejan tener un nivel muy alto y alto que es la sumatoria de ambos rangos, es decir, que el docente permanece en su institución educativa solo por cumplir con un deber moral de reciprocidad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos luego del procesamiento de datos en el programa SPSS V25 de la investigación titulada: “Compromiso Institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac 2021”. A continuación, en esta sección se realiza una discusión contrastando los resultados obtenidos con los antecedentes y los fundamentos teóricos considerados en el trabajo:

Primero: Respecto al objetivo general: El planteamiento del objetivo general fue: Describir el nivel de compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac 2021.

Se obtuvo los siguientes resultados, en la tabla 13 y la figura 9, se observa que 28,9% reflejan un nivel alto de compromiso institucional del personal docente, el porcentaje que se obtuvo del nivel muy alto y alto, no es muy significativo, sin embargo, muestra que el personal docente se identifica plenamente con las metas, tareas y valores institucionales y están dispuestos hacer un esfuerzo adicional en beneficio de la institución educativa. Por otro lado, el 47,4% muestra un nivel regular, esto nos lleva a sacar conclusiones, que el personal docente tiene una relación intensa, sin embargo, la identificación, implicación y conexión afectiva con la institución educativa es moderada, porque aún no están dispuestos hacer un esfuerzo extra en favor de la institución o simplemente carecen de motivación para hacerlo.

Para Meyer y Allen (1991), el compromiso es un estado mental que caracteriza la relación entre el individuo y una institución u organización. Asimismo, un alto grado de compromiso institucional se refleja en un completo alineamiento con las metas, objetivos, y valores institucionales.

El resultado guarda relación con los resultados obtenidos por los antecedentes considerados para la presente investigación: Rodríguez y Sánchez (2020), quienes desarrollaron el trabajo de investigación denominado: *“La satisfacción y el compromiso Laboral de los docentes del COBACH en el Estado de San Luis Potosí”* muestran que los docentes encuestados no se encuentran en niveles muy altos pero si se consideran significativos, sin embargo, es necesario trabajar en los inductores que permitan mejorar el compromiso institucional, así mismo, se menciona que destaca la idea de cambiarse de plantel, la identidad y su implicación en permanecer en la institución.

Así mismo, se contrasta con la investigación de Alhuay (2019), que lleva por título *“Evaluación del Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2019”*, donde el 21,1% del personal reflejan un nivel alto de compromiso, menciona que el porcentaje que se obtuvo no es significativo sin embargo, el 72,6% muestran un nivel intermedio, lo que se concluye que el personal tiene un nivel moderado de identificación y compromiso con la institución, cabe resaltar que aún falta trabajar para mejorar este aspecto y esto va afectando al cumplimiento de metas y objetivos.

Por tanto los resultados de Alhuay (2019) concuerda con los estudios realizados en las instituciones educativas de educación secundaria de los centros poblados de Champacocha y Ancatira, donde el compromiso institucional de los docentes se encuentra en un nivel regular, indicando que podrían estar satisfechos con pertenecer a la institución , pero , su involucramiento con las metas , objetivos y su vínculo emocional no es suficientemente fuerte ,en este caso se puede tomar en cuenta el estudio realizado por Rodríguez y Sánchez (2020), que, coinciden que en la institución los docentes tienen niveles medios , lo que se refleja en el malestar e insatisfacción con los servicios educativos, con el incumplimiento de las metas y el logro de las competencias de los usuarios finales, que vienen a ser, los estudiantes, finalmente el deficiente desempeño se ve reflejado en los resultados finales.

Por consiguiente, la importancia del compromiso institucional es vital, como menciona Bayona y Goñi (2007), si el colaborador se identifica con la institución, aceptando y ejerciendo los valores y así desempeñándose dentro de lo establecido, en consecuencia, se produce un intercambio de esfuerzos, reflejando de esta manera el compromiso del individuo hacia la institución, (Hellriegel y Colbs, 1999) creen que generar un estrecho vínculo entre el colaborador e institución, donde lleva al individuo a “ponerse la camiseta”; es decir, obtener no sólo su lealtad sino también su participación activa en el logro de metas de la organización y finalmente Barraza y Acosta (2008), refieren que uno de los grandes retos que en la actualidad enfrentan las instituciones de educación secundaria es el de crear estrategias útiles para que el docente se comprometa con los objetivos organizacionales, de esta forma mantener el vínculo y mejorar el desempeño laboral.

Segundo. En referencia al primer objetivo específico: Describir el nivel de compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021.

Se obtuvo como resultados que el 44,7% muestran un nivel regular, el 23,7% de los docentes encuestados reflejan un nivel alto y muy alto mientras el 31,6% indica un nivel muy bajo y bajo de compromiso afectivo, estos resultados varían considerablemente, es decir, que la mayoría del personal docente de las instituciones educativas del nivel secundario que han sido encuestados reflejan una intención regular o moderada de vínculo hacia a la institución educativa, además esto significa que la mayoría de docentes, no se sienten emocionalmente ligados a la institución, todavía no han encontrado que sus expectativas sean satisfechas, los directivos simplemente no le dan tanto valor al desempeño de estos docentes y se entiende que los valores y metas institucionales no se alinean favorablemente a los valores personales, sin embargo, su deseo de permanecer en la institución educativa es mucho más fuerte.

Como mencionan Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo es la unión afectiva del colaborador para identificarse e involucrarse con la organización, porque él así lo desea, se caracteriza por la unión emocional que sienten hacia la institución, concretada en su identificación, implicación y lealtad, y lo que buscara al final es satisfacer las necesidades psicológicas y expectativas del colaborador con el fin de que disfrute y se sienta orgulloso de pertenecer a la institución. Se puede encontrar resultados coincidentes en un estudio realizado por Alhuay (2019) que lleva por título "*Evaluación del Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2019*", donde el compromiso afectivo se da solo al 15,8% a un nivel alto, el 60% a un nivel medio y 24,25% a un nivel bajo, concluyendo que la mayoría de los trabajadores tiene el sentido de pertenencia y el apego emocional a un nivel moderado, que se caracteriza por no involucrarse en el cumplimiento de metas, ni objetivos y finalmente no logra una lealtad esperada.

Se puede apreciar que, en ambas instituciones, no están plenamente identificados con los valores, políticas y objetivos institucionales a los que pertenecen, asimismo, la labor que realizan lo hacen porque tienen que cumplir con los deberes que se les impusieron. Por tal razón es necesario trabajar con estrategias que causen mayor compromiso afectivo y generen que el trabajador quiera estar en la organización y tienda a empatizar con los problemas que surgen en la misma, buscando posibles soluciones y se sientan orgullosos de pertenecer en esta. Álvarez (2008)

Tercero: En referencia al segundo objetivo específico: Describir el nivel de compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021.

Se puede observar que el 36,8% presentan un nivel alto y muy alto conjuntamente, el 28,9% reflejan un nivel regular y el 34,2% muestra un nivel muy bajo y bajo conjuntamente del compromiso de continuidad, esto significa que hay un nivel alto de continuidad, sin embargo, la diferencia es mínima con la sumatoria del nivel muy bajo y bajo, lo que lleva a

deducir que el personal docente de las instituciones educativas del nivel secundario ,manifiesta que los beneficios que brinda la institución, es importante para ellos y que al abandonarlos significaría pérdida, aspecto que le lleva a permanecer en su organización.

Pues el resultado con mayor significancia del compromiso de continuidad es alto, el cual demuestra, que el compromiso está basado en la necesidad y el apego de carácter material, pero su desempeño con las responsabilidades de la institución es mínimo, como manifiesta Chiavenato (2004), que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con su institución, su estabilidad es circunstancial, su desempeño está en cumplir con el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad.

Los resultados se contrastan con el trabajo realizado por Fernández (2017) que lleva el título: "*Compromiso Organizacional de los profesores de la facultad de ciencias empresariales y del trabajo, Soria, España*" donde mencionan que el compromiso de continuidad tiene un nivel medio y que solo se diferencia por 1,5% del nivel alto, donde el docente percibe las consecuencias que les supone abandonar la institución, por ello existe la "necesidad" de seguir en la organización, es decir, porque no tiene alternativa, y cuando aparezca una oportunidad abandonar a la institución ocasionando costos para esta misma.

Es por ello, Barraza y Acosta (2008) explican, que el compromiso de continuidad es un vínculo material del empleado con la organización, su estabilidad en la institución está condicionada ya que este ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido.

Finalmente cabe enfatizar que, tanto en instituciones públicas y privadas las personas quienes laboran en ellas, lo hacen en base a la necesidad de continuar con el trabajo, ya que las personas con niveles altos de compromiso de continuidad, lo realizan solo por temor a perder beneficios o el mismo trabajo lo que no es un impulsor de la mejora del desempeño.

Cuarto: En referencia al tercer objetivo específico: Describir el nivel del compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021.

Según los resultados obtenidos tenemos el 44,7% del personal docente quienes presentan un nivel muy bajo y bajo de compromiso normativo, el 31,6% un nivel regular y el 23,8% muestra un nivel muy alto y alto, lo que nos lleva a inferir que en su mayoría el personal docente de las instituciones educativas de educación secundaria no siente una obligación moral y su lealtad con la institución es casi nulo, sin embargo, existe un grupo de colaboradores que manifiesta tener un nivel de compromiso normativo regular, es decir, en cierta medida sienten tener del deber de reciprocidad por los beneficios recibidos, además del deber moral de permanecer a la institución, podría haber en cierto modo una moderada lealtad.

A esto Robbins y Judge (2009) precisa que el compromiso normativo, “es la obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas”

Es así que, los resultados se contrastan con el trabajo realizado por Salvador y Sánchez (2018), que lleva el título: *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente, Lima, 2018*”, quienes coincidieron con el resultado de esta investigación, puesto encontraron que los docentes de la Red educativa N°22 poseen un nivel bajo de compromiso normativo, ya que , por diversos factores no expresan el deber moral con la institución y podrían fácilmente abandonar el grupo laboral, en consecuencia de que la institución no dio el reconocimiento necesario al docente y no logro la lealtad esperada, así como afirman Barraza y Acosta (2008), que el compromiso normativo es de naturaleza emocional y consiste en la experimentación del colaborador de sentimientos de permanecer en la institución , por “ haberle dado la oportunidad y/o recompensa intensamente por el empleador”.

En conclusión podemos afirmar que si un colaborador presenta un nivel alto de compromiso normativo , significa que la institución ha conseguido que este se haya sentido

apreciado y valorado en algún momento generando un sentimiento de obligación moral de reciprocidad, este no es el caso, ya que cabe resaltar que el 44,7% (sumatoria de los niveles muy bajo y bajo) de los docentes de las instituciones de educación secundaria cuentan con un nivel bajo de compromiso normativo y consideran que no tienen sentimiento de deuda y estarían dispuestos a abandonar la institución educativa en estos momentos, por tal motivo se debería mejorar la percepción de reconocimiento y apoyo organizacional , ya que aumenta el vínculo con esta misma y el colaborador demostrara lealtad a modo de agradecimiento por los beneficios percibidos como mencionan Flynn y Leslie (2022).

CONCLUSIONES

1. Tras analizar el objetivo general del presente estudio, se puede concluir que un 47,4% de docentes en las instituciones educativas de los centros poblados de Champacocha y Ancatira, muestran un nivel regular de compromiso institucional. Estos resultados sugieren que existe una vinculación regular por parte de los docentes hacia la institución educativa, lo que puede interpretarse como un indicativo de que no se sienten completamente identificados con los objetivos y metas de dicha institución.
2. La segunda conclusión deriva del primer objetivo específico del estudio, el resultado indica que el 44,7 % de docentes en las instituciones educativas de los centros poblados de Champacocha y Ancatira muestran un nivel regular de compromiso afectivo. Estos resultados sugieren que la identificación, vínculo e involucramiento emocional de los docentes con la institución se encuentra en un estado regular porque sienten que sus requerimientos están siendo satisfechas medianamente, la cual contribuye a la estabilidad en la institución.
3. La tercera conclusión, derivada del segundo objetivo específico del estudio, revela que el 36,8% de docentes en las instituciones educativas de los centros poblados de Champacocha y Ancatira se encuentran en un nivel alto de compromiso de continuidad. Estos resultados sugieren que la mayoría del personal docente se siente profundamente arraigado a su empleo, ya que su compromiso se basa en la necesidad y el apego de carácter material, han dedicado tiempo, dinero y esfuerzo considerable en su labor y dejar la institución significaría perder todo lo invertido.
4. La cuarta conclusión basada en el tercer objetivo específico del estudio, revela que un 44,7% de los docentes que laboran en las instituciones educativas de los centros poblados de Champacocha y Ancatira muestran un nivel bajo de compromiso normativo. Estos resultados sugieren que los docentes no experimentan un sentimiento de deuda moral con la institución y lo que podría aumentar la probabilidad de que abandonen su grupo laboral con facilidad.

RECOMENDACIONES

1. Al analizar los resultados del compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas de los centros poblados de Champacocha y Ancatira, se ha observado un nivel regular de compromiso. Por lo tanto, se recomienda a las autoridades educativas llevar a cabo las siguientes acciones: Socializar el Plan Estratégico Institucional (PEI), el cual establece la misión, visión, metas y objetivos de la institución educativa; fomentar la participación del personal docente en programas de especialización que contribuyan al desarrollo personal y profesional y finalmente promover la fraternidad y la recreación entre el personal docente. Estas medidas buscan mejorar el compromiso de los docentes y, por ende, la calidad educativa en las mencionadas instituciones.
2. Al analizar los resultados del compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas de los centros poblados de Champacocha y Ancatira se ha observado un nivel de compromiso regular. En vista de esto, se recomienda a las autoridades educativas implementen medidas para fortalecer los vínculos emocionales entre los docentes y las instituciones educativas. Esto se puede lograr a través de la organización de talleres, reuniones y seminarios en las que los docentes se sientan reconocidos, valorados e identificados con la institución educativa.
3. Al analizar los resultados del compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas de los centros poblados de Champacocha y Ancatira se obtuvo un resultado de nivel alto. Por lo tanto, se recomienda que este alto nivel no esté impulsado únicamente por razones materiales, como la necesidad económica. En su lugar, se sugiere promover un compromiso basado en vínculos emocionales más sólidos. Por lo tanto, se recomienda fortalecer el vínculo emocional con los docentes para asegurar que sus necesidades se satisfagan de manera más efectiva.

4. Al analizar los resultados del compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas de los centros poblados de Champacocha y Ancatira se obtuvo un resultado de nivel bajo. Por consiguiente, se recomienda implementar medidas para fortalecer y elevar este nivel. Estas medidas podrían incluir la realización de capacitaciones, la introducción de incentivos, la creación de oportunidades de crecimiento profesional, la garantía de una remuneración justa y la promoción de un ambiente laboral favorable. El objetivo de estas acciones es fomentar la lealtad de los docentes hacia la institución educativa.

REFERENCIAS

- Alhuay Casanca, M. S. (2019). *Evaluación del Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2019*. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Álvarez Llorente, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional: ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Determinantes Del Compromiso Organizacional: ¿Están Los Trabajadores a Tiempo Parcial Menos Comprometidos Que Los Trabajadores a Tiempo Completo?*, 18(18), 73–88. <https://doi.org/10.5209/CESE.10153>
- Arias, F. (2012). El proyecto de Investigación Introducción a la Investigación Científica. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (6 ed., Vol. 53, Issue 9). Editorial Episteme.
http://datateca.unad.edu.co/contenidos/202030/Fidias_G._Arias_El_Proyecto_de_Investigacion_5ta._Edicion-.pdf
- Arias, F. (2012). Proyecto de Investigación (6a ed.). Editorial EPISTEME, C.A
- Arias, G. F. (2012). El proyecto de Investigación. En G. F. Arias, El proyecto de Investigación (pág. 25). Ed. Episteme, CA.
- Ayala Calvo, J. C., Universidad de La Rioja. Grupo de Investigación FEDRA., M. L., & Jornadas Hispanolusas de Gestión Científica 17a. 2007 Logroño. (2007). Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores : Camino Al Futuro, 2007, ISBN 84-690-3573-8, 252*.
- Banco Mundial. (2020, April 13). *Educación*.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview#1>
- Carrasco Díaz, S. (2006). Metodología para la investigación científica: Pautas para diseñar y

- elaborar el proyecto de investigación. In *San Marcos, Original* (Vol. 1). Editorial San Marcos.
- Carrasco D. S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica* (2a ed.). San Marcos
- Castañeda, M. B., Cabrera, A. F., Navarro, Y., & Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS* (Issue April). <http://www.pucrs.br/edipucrs/spss.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2a ed.). McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos* (9a ed.). McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A
- Chirinos, D., & Vela, J. (2017). Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1–40. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de La Educación*, 19(33), 228–247.
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. 356.
- Damián Alvarez, G. (2020). *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana*.
- De La Peña César Augusto, F., & Armas Mercedes Borrego Rosas Carlos, A. (2016). *Facultad de humanidades*.
- Del Valle Anastacio, G. L. (2019). *Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. Univerdidad César Vallejo.

- Duche, A., & Guerrero, R. (2017). Satisfacción laboral y compromiso institucional en tres universidades de la Región Arequipa Work satisfaction and institutional commitment in three universities in Arequipa City. *Universidad Católica de Santa María*, 14. <http://congreso.pucp.edu.pe/ciencias-gestion/wp-content/uploads/sites/54/2019/02/Satisfacción-laboral-y-compromiso-institucional-en-tres-universidades-de-la-Región-Arequipa.pdf>
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*.
- Estrada Araoz, E. G., & Mamani Uchasara, H. J. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146.
- Fernández Arranz, A. (2017). El compromiso organizacional. In *Revista de economía y empresa* (Vol. 6, Issue 15).
- Flávia, A., & Falci, M. (2010). Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de graduados “*Gestión del conocimiento en una Entidad Pública a través de plataformas virtuales de enseñanza :Caso Defensoria Del Pueblo*, 152.
- Flynn, E., & Leslie, L. M. (2022). Progressive or pressuring? The signaling effects of egg freezing coverage and other work–life policies. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 1. <https://doi.org/10.1037/APL0001023>
- Garrido Luque, A. (2006). *Sociopsicología en el trabajo*. ed UOC.
- GESTIÓN. (2017). *Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué?* |. Noticias gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824-noticia/>
- Hernández Chapa, E. J. (2016). *Estudio sobre la Satisfacción laboral y su relación al*

compromiso organizacional del personal docente de una institución pública de educación superior en Nuevo León. Universidad Autónoma de Nuevo León.
<http://eprints.uanl.mx/4258/1/1080253885.pdf>

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (1991). *Metodología de la Investigación.* McGraw - HILL Interamericana De México, S.A.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta ed.).* McGraw-Hill.

Howard, J. L., & Frink, D. D. (1996). The Effects of Organizational Restructure on Employee Satisfaction Howard, J. L., & Frink, D. D. (1996). The Effects of Organizational Restructure on Employee Satisfaction. *Group and Organization Management*, 21(3), 278–303. <https://doi.org/10.1177/10596011.1996.21.3.278>. *Group and Organization Management*, 21(3), 278–303. <https://doi.org/10.1177/1059601196213003>

Linares, L., & Gutierrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación En Psicología*, 2(1), 31–36.

Loli Pineda, A. (2014). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2), 030. <https://doi.org/10.15381/idata.v10i2.6259>

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace (Theory research and Application).* <https://books.google.com.cu/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Perú, M. de E. del. (2015). *¿Qué es la Jornada Escolar Completa? | Jornada Escolar Completa.* http://jec.perueduca.pe/?page_id=3421

Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397–407. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>

Reyero, D. (2015). *Compromiso laboral - La nueva ventaja competitiva*.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 5, pp. 825–836). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>

Robbins P, S., & Coulter, M. (2014). *ADMINISTRACIÓN* (12 ed.). Pearson Education.

Robbins P, S., & Judge A, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13 ed). Pearson Education.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. In *Comportamiento Organizacional* (15 ed., Vol. 15). Pearson Education. https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins

Rodríguez Velázquez, F. J., & Sánchez Macías, A. (2020). *La Satisfacción y el Compromiso laboral de los docentes del COBACH en el Estado de San Luis Potosí- México*. <https://orcid.org/0000-0001-9575-3248>

Salvador Cornelio, E., & Sánchez Ortega, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral-realidad o utopía*. Ed Educosta. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/SatisfaccionLaboral.pdf?sequence=1&isAllowed>

Velasco Nuño, M. (2015). *Estudio del Afecto en las Organizaciones*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación

Título: Compromiso Institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac?</p>	<p>Objetivo general Describir el nivel de compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Describir el nivel de compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac.</p> <p>b) Describir el nivel de compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los</p>	<p>Hernández et al. (2014), considera que en toda investigación descriptiva no se tiene que generar una hipótesis necesariamente, salvo en estudios descriptivos para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se venga medir u observar (p. 108).</p>	<p>Variable única Compromiso Institucional</p> <p>Dimensiones: D1: Compromiso afectivo D2: Compromiso de continuidad D3: Compromiso normativo</p>

<p>c) ¿Cuál es el nivel de compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac?</p>	<p>centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac.</p> <p>c) Describir el nivel de compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac.</p>		
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>MÉTODO: Deductivo ENFOQUE: Cuantitativo NIVEL: Descriptivo DISEÑO: No experimental - transversal</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por el personal docente de las Instituciones Educativas de los poblados de Ancatira y Champacocha con un número total de 38 docentes.</p> <p>MUESTRA: Se considera igual que la población que son 38 docentes de las Instituciones Educativas de los poblados de Ancatira y Champacocha.</p>	<p>TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) validado por Figueroa (2016) <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Microsoft Excel 16 - Programa SPSS Versión 25 	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	
Compromiso institucional	El compromiso institucional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella (Robbins y Judge , 2009, p. 79).	Es una actitud del trabajador hacia al lugar de trabajo, esto se desarrolla en el proceso de socialización, es el apego al lugar de trabajo que siente el colaborador y por ende siente ese deber de lograr con los objetivos de la organización.	Compromiso afectivo	Deseo de permanencia en la organización	
			Compromiso de continuidad	Orgullo de pertenencia	
				Vínculo emocional	
				Involucramiento e identificación con las metas y valores organizacionales	
				Necesidades económicas	
			El compromiso organizacional, es el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusión es en la decisión de continuar formando parte de la organización (Meyer y Allen,1997,p.3)		
	Compromiso normativo	Opciones laborales			
		Obligación moral			
		Sentimiento de deuda			
		Lealtad			
	Deber				

Anexo 3. Matriz de instrumento de recojo de datos

Título: Compromiso Institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac 2021.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO%	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN (LIKERT)
COMPROMISO INSTITUCIONAL	DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo	1.1. Deseo de permanencia en la organización. 1.2. Orgullo de pertenencia. 1.3. Vínculo emocional 1.4. Involucramiento e identificación con la metas y valores organizacionales.	33.33%	6	1. ¿Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera profesional en esta institución educativa? 2. ¿En realidad, siento como si los problemas de esta institución educativa fueran los míos? 3. ¿No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución educativa? 4. ¿No me siento emocionalmente ligado a la institución educativa? 5. ¿No me siento como “parte de la familia” en esta institución educativa? 6. ¿Esta institución educativa tiene un gran significado para mí?	A. Totalmente de acuerdo B. De acuerdo C. Ni de acuerdo, ni desacuerdo D. En desacuerdo E. Totalmente desacuerdo
	DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuidad	2.1. Necesidades económicas. 2.2. Costo – beneficio. 2.3. Opciones laborales	33.33%	6	7. ¿Por ahora, trabajo más por gusto que por necesidad? 8. ¿Sería muy difícil para mí dejar mi institución educativa, incluso si deseara hacerlo?	

					<p>9. ¿Gran parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar la institución educativa en la que trabajo ahora?</p> <p>10. ¿Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta institución educativa?</p> <p>11. ¿Si no hubiera invertido tanto de mi en esta institución educativa, yo podría considerar trabajar en otro lugar?</p> <p>12. ¿Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución educativa sería la escasez de otras alternativas disponibles?</p>
	<p>DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo</p>	<p>3.1. Obligación moral de permanencia. 3.2. Sentimiento de deuda 3.3. Lealtad. 3.4. Deber</p>	33.33%	6	<p>13. ¿No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual?</p> <p>14. ¿Incluso si hubiera beneficios, yo siento que dejar esta institución educativa ahora no sería lo correcto?</p> <p>15. ¿Me sentiría culpables si dejo mi institución educativa ahora?</p> <p>16. ¿La institución educativa donde trabajo merece mi lealtad?</p> <p>17. ¿No dejaría mi institución educativa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo?</p> <p>18. ¿Siento que le debo mucho a esta institución educativa?</p>
		TOTAL	100%	18	

Anexo 4. Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Sandy Guillén Cuba

Grado Académico: Magister

Fecha: 17 / 01 / 2023

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Adecuado
.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

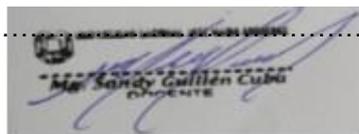
Adecuado
.....
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Adecuado
.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede X** **No Procede** para su aplicación.



Sello y Firma del Evaluador
DNI:.....46602276.....

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Rosa Nélda Ascue Ruíz

Grado Académico: Mag. En Gestión Pública

Fecha: 11 / 01 / 2023

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejore su redacción y los términos que sean claros y precisos

.....

.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Busque más autores para mejoras los indicadores

.....

.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Los reactivos presentados consideren solo 1 tema no combine

.....

con otros.

.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede X** **No Procede** para su aplicación.

.....

Levante las observaciones

.....



Sello y Firma del Evaluador

DNI: 44346273

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Edwin Mescco Cáceres

Grado Académico: Magister en Gestión

Fecha: 16./01./2023

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Adecuado

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Adecuado

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Adecuado

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede X** **No Procede** para su aplicación.

Sello y Firma del Evaluador
DNI: 95001523

Anexo 5. Instrumento de recojo de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Escuela Profesional de Administración de Empresas



CUESTIONARIO

Estimado (a) colaborador (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, en aportar su opinión para el trabajo de investigación titulado: “**Compromiso Institucional de los docentes en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021**”, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas según corresponda, marcar una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1. Género

a) Femenino () Masculino ()

2. Edad

- a) Menos de 25 de años
- b) De 26 a 35 años
- c) De 36 a 45 años
- d) De 46 años a más

3. Institución educativa

- a) San Martín de Porres de Ancatira
- b) Leoncio Prado de Champacocha

4. Estudios superiores

- a) Instituto superior tecnológico
- b) Instituto superior pedagógico
- c) Universidad

5. Años de enseñanza en esta institución

- a) De 0 a 1 año
- b) De 2 a 5 años
- c) De 6 a más años

6. Categoría docente

- a) Nombrado
- b) Contratado

TD = 1	D = 2	NAND = 3	A = 4	TA = 5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE ÚNICA: COMPROMISO INSTITUCIONAL						
N°	ÍTEMS	TD	D	NAND	A	TA
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO		1	2	3	4	5
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera profesional en esta institución educativa.					
2	En realidad, siento como si los problemas de esta institución educativa fueran los míos.					
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución educativa.					
4	No me siento emocionalmente ligado a la institución educativa.					
5	No me siento como “parte de la familia” en esta institución educativa					
6	Esta institución educativa tiene un gran significado para mí.					
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		1	2	3	4	5
7	Por ahora, trabajo más por gusto que por necesidad.					
8	Sería muy difícil para mí dejar mi institución educativa, incluso si deseara hacerlo.					
9	Gran parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar la institución educativa en la que trabajo ahora.					
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta institución educativa.					
11	Si no hubiera invertido tanto de mi en esta institución educativa, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
2	Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución educativa sería la escasez de otras alternativas disponibles					

	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO	1	2	3	4	5
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
14	Incluso si hubiera beneficios, yo siento que dejar esta institución educativa ahora no sería lo correcto.					
15	Me sentiría culpable si dejo mi institución educativa ahora.					
16	La institución educativa donde trabajo merece mi lealtad					
17	No dejaría mi institución educativa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18	Siento que le debo mucho a esta institución educativa.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 6. Marco muestral

Por estrategia, se realizó un muestreo no probabilístico, intencional, por lo que se optó tomar como muestra al total de la población estudiada, debido a que se cuenta con una población pequeña la muestra de la presente investigación son 38 docentes. Que se muestra a continuación:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: SAN MARTIN DE PORRES - ANCATIRA	
APELLIDOS Y NOMBRES	CONDICIÓN LABORAL
CABRERA ROMERO CARMEN ADELA	NOMBRADO
ALTAMIRANO HURTADO GLADYS	NOMBRADO
MANTILLA SAMANEZ WILFREDO	NOMBRADO
SAYRITUPAC ARAUJO LUCIA FEBRIONA	NOMBRADO
OTERO ORTIZ LOURDES	NOMBRADO
VILCHEZ PACHECO MEGUI	NOMBRADO
CARRIÓN AGUILAR MAXIMO	NOMBRADO
MEDINA QUISPE FABIO	NOMBRADO
ARENAS CUEVAS ELIZBETH	NOMBRADO
RIVERA QUISPE RAÚL	CONTRATADO
ALVITEZ GARCÍA EDITH	CONTRATADO
INFANZÓN CARTOLIN EDITH	CONTRATADO
ÑUÑONCA CAMPOS DEYSI BEATRIZ	CONTRATADO
ORTIZ VELASQUE JAVIER	CONTRATADO
ALIAGA ROSEL MARCELA ANGELA	CONTRATADO
VEGA JORDÁN MARÍA JESÚS	CONTRATADO
DIAZ OSORIO DANNY	CONTRATADO
ORTIZ ALCARRAZ ROGELIO	CONTRATADO
OLARTE BULEJE DINA	CONTRATADO

Nota. Información brindada por la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: LEONCIO PRADO - CHAMPACCOCHA	
APELLIDOS Y NOMBRES	CONDICIÓN LABORAL
SOTOMAYOR CCENTE JUAN YEFRI	CONTRATADO
ALTAMIRANO QUINTANA CESAR	NOMBRADO
YUI BOTTERI MARCO ANTONIO	NOMBRADO
MACHACA ROJAS OLGA MARINA	NOMBRADO
OLARTE HUAMAN HERMENEGILDO	NOMBRADO
ALTAMIRANO ALDAZABAL SHARON	CONTRATADO
URIBE SALAZAR JULIO CESAR	CONTRATADO
VARGAS MONDALGO ALFREDO	CONTRATADO
VELASQUE FLORES NOEMI	CONTRATADO
ARI GUILLEN ROCIO DIANA	CONTRATADO
PEZUA ORIHUELA DINA	CONTRATADO
JUAREZ CARRION JUAN CARLOS	CONTRATADO
QUISPE BAUTISTA YONY	CONTRATADO
OLIVARES HUAMANI MITCHELL MAYCOL	CONTRATADO
ALARCÓN GALINDO ALFREDO EDWIN	CONTRATADO
CAMPOS PALOMINO ZENAIDA	CONTRATADO
MENDOZA SANCHEZ ANA LUZ	CONTRATADO
ENCISO ALTAMIRANO ANABEL MILAGROS	CONTRATADO
CRUZ GUTIERREZ WILDER	CONTRATADO

Nota. Información brindada por la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas

Anexo 7. Autorización para la aplicación del instrumento de la investigación

Solicitud: *Autorización para realizar trabajo de investigación.*

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTIN DE PORRES DE ANCATIRA

S.D

Yo, Yahanet Chávez Portillo, identificada con DNI N° 72870326 con domicilio en Jirón Las Malvinas N° 176 de distrito de Talavera y Provincia de Andahuaylas, en condición de egresada de la Universidad Nacional José María Arguedas, me presento ante Ud. con el debido respeto y expongo.

Que, teniendo la necesidad de optar el título profesional de Licenciada en Administración de empresas y teniendo como requisito para ello presentar un trabajo de tesis, solicito a usted me brinde la autorización y las facilidades para recabar información acerca del personal docente que labora en la Institución Educativa San Martin de Porres, información que es fundamental para el trabajo de investigación titulado: "COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LOS CENTROS POBLADOS DE ANCATIRA Y CHAMPACCOCHA, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2021"

POR LO EXPUESTO:

Agradezco anticipadamente a usted Señora directora su gentil comprensión y atención a mi petición formulada por ser justa.

San Jerónimo, 29 de diciembre del 2021.



Yahanet Chávez Portillo
Bach. Adm. Emp
DNI N° 72870326

Se autoriza la presente solicitud



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

San Jerónimo, 20 de abril del 2022

Carta N° 001-2022- BR-YCHP-EPAE/UNAJMA

Señor:

Mg. Juan Yefri Sotomayor Ccente

Director de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha

Presente: -

ASUNTO: Solicito Autorización para realizar encuesta al Personal docente nombrado y contratado que labora en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha.

De mi mayor consideración:

Por intermedio del presente tengo el agrado de saludarle, a su vez indicar que el suscrito es egresada de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, de la escuela profesional de Administración de Empresas, que en el momento me encuentro realizando el proyecto de investigación -tesis titulado **“Compromiso institucional de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de los centros poblados de Ancatira y Champacocha, Andahuaylas, Apurímac, 2021”**, por la cual solicito la autorización para aplicar la encuesta al personal docente nombrado y contratado que labora dentro de su institución.

De antemano agradezco su atención al presente documento.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Yahanet Chávez Portillo".

Yahanet Chávez Portillo
Bach. Adm. Emp
DNI N° 72870326

Anexo 8. Fotografías de la investigación



Nota: Encuestando a los docentes de la Institución Educativa “San Martín de Portes de Ancatira-San Jerónimo”



Nota: Encuestando a los docentes de la Institución Educativa "Leoncio Prado de Champacocha- San Jerónimo"

Anexo 9. Base de datos en el programa Excel 2016

N°	V1 COMPROMISO INSTITUCIONAL																	
	D01(Compromiso afectivo)						D02 (Compromiso de continuidad)						D03 (Compromiso normativo)					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5
2	5	3	2	3	1	2	5	5	5	5	4	2	1	1	2	4	5	3
3	4	5	1	3	1	5	4	5	1	3	4	4	5	1	4	5	1	4
4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
5	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	5	1	1
6	1	3	3	2	3	1	3	4	3	4	1	3	4	3	1	5	2	4
7	3	4	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	5	4	2
8	5	4	1	4	3	5	4	2	2	2	4	2	1	5	5	5	5	5
9	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4	5
10	5	4	3	3	1	5	5	5	4	5	4	2	1	2	4	5	4	5
11	5	5	2	1	5	5	5	5	5	2	3	2	2	5	5	5	5	5
12	4	4	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4
13	4	4	2	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
14	3	4	2	2	4	4	4	4	3	1	1	2	2	4	2	4	5	2
15	4	4	1	2	1	4	2	4	4	2	3	1	3	1	4	5	4	4
16	4	4	2	2	2	5	5	5	4	2	4	4	1	4	2	5	2	2
17	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
18	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
19	4	4	1	4	3	5	4	5	3	4	3	1	4	4	3	4	5	3
20	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	3	1	4	3	2	5	5	2
21	4	2	3	2	2	5	5	3	2	2	3	3	4	1	3	2	4	4
22	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	3	4	3
23	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4	5	4	4	5
24	3	5	4	1	4	5	5	5	3	1	3	4	1	5	3	5	5	4
25	4	4	2	1	3	5	4	4	3	2	2	2	2	3	2	5	4	5
26	4	2	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	5	4	3
27	4	5	2	4	1	5	4	5	4	1	3	1	1	5	4	5	5	5
28	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4
29	3	4	2	4	3	1	1	3	2	3	1	2	4	3	1	4	2	1
30	2	3	2	2	1	2	1	4	4	4	2	4	3	2	2	4	3	1
31	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2
32	4	5	2	2	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	4	5	3	4
33	4	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	5
34	5	5	4	5	3	5	1	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
35	2	4	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3
36	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3
37	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	3	2	4	2	1	4	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	4	2