

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL ENTRE DOCENTES DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA E INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2022.”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autores:

Keyla Genezaret Quispe Vasquez
Milagros del Carmen Salcedo Luis

Asesora:

Dra. Shirley Fiorella Simbrón Espejo
<https://orcid.org/0000-0002-7521-0315>

Trujillo - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Edwar Isidro Sanchez Alvarez
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Maria Ysabel Moya Chavez
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Shirley Fiorella Simbron Espejo
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

turnitin Página 2 of 60 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega 000001:1.3079865478

14% Similitud general

El total combinado de todos los subdocumentos, incluidas las fuentes superpuestas, para la...

Fuentes principales

- 0% Fuentes de Internet
- 14% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar similitudes que permitan distinguir de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarse. Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de plagio, sino más bien, una recomendación que merece atención y la revisión.

DEDICATORIA

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por la vida y brindarme fuerzas en mis momentos de angustia. Por su protección a mi persona, a mis padres y hermana; también por la dicha que me otorga para desenvolverme en lo académico.

Gracias a Dios y a la vida por las oportunidades para realizar mis proyectos. Infinitas gracias a mi familia y amigos por su motivación, apoyo y acompañamiento pese a las adversidades.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	4
Índice de tablas	6
Índice de figuras	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Objetivos	23
1.3.1 Objetivo general	23
1.3.2 Objetivos específicos	23
1.4. Hipótesis	24
1.4.2 Hipótesis Específicas	25
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	27
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	38
Referencias.....	44
Anexos	54

Índice de tablas

Tabla 01:	26
Resultados del compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada mediante el análisis diferencial	
Tabla 02:	27
Resultados del compromiso organizacional y sus dimensiones de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública	
Tabla 03:	28
Resultados del compromiso organizacional y sus dimensiones de los docentes del nivel secundario de una institución educativa privada	
Tabla 04:	29
Resultados de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada	
Tabla 05:	31
Resultados de la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada	
Tabla 06:	33
Resultados de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada	

Índice de figuras

Figura 01:.....64

Diferencia en los niveles de la dimensión compromiso afectivo entre docentes de una institución educativa pública y privada

Figura 02:.....65

Diferencia en los niveles de la dimensión compromiso de continuidad entre docentes de una institución educativa pública y privada

Figura 03:.....66

Diferencia en los niveles de la dimensión compromiso normativo entre docentes de una institución educativa pública y privada

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Compromiso organizacional entre docentes de una Institución Educativa Pública e Institución Educativa Privada de la ciudad de Trujillo 2022.”; tuvo como objetivo general determinar la diferencia del compromiso organizacional entre docentes de dos instituciones. Para el respectivo análisis del objetivo, se consideró un diseño no experimental, de corte transversal y tipo comparativo. La muestra estuvo compuesta por 100 docentes, de los cuales 51 pertenecen a una institución pública y 49 a una institución privada. Para la recolección de datos el instrumento utilizado fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron que el 51% de los participantes de la institución educativa pública se orientó hacia nivel promedio en compromiso organizacional al igual que el 49% de los participantes de la institución privada. Al realizar la comparación de ambas instituciones educativas, mediante el estadístico U de Mann Whitney identificamos diferencias estadísticamente significativas resultando con un p valor inferior al nivel de significancia ($p=,000<0,05$) así como la comprobación de la hipótesis. En conclusión, se determina que existen diferencias significativas entre ambos grupos de docentes frente a la variable compromiso organizacional.

PALABRAS CLAVES: Compromiso organizacional docente, compromiso institucional.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Ante un mundo que evoluciona constantemente, las personas y las organizaciones en donde se desenvuelven experimentan grandes desafíos. Por lo cual, consideramos relevante para el progreso de una sociedad, que las organizaciones en especial el sector educativo sea de calidad y que en las instituciones se fomente una cultura orientada al bienestar de las personas que constituyen una organización, siendo significativo el compromiso organizacional para un ambiente laboral saludable.

En los últimos meses del pasado año 2021, el sector afectado en gran magnitud debido a la pandemia mundial por la covid-19 fue el sistema educativo, puesto que muchos docentes enfrentaron una nueva realidad de adaptar las estrategias tradicionales a la virtualidad y aprender diversas modalidades tecnológicas de enseñanza. En las instituciones educativas, el compromiso organizacional es un componente sustancial y un indicador de ciertas conductas laborales, que, si no es puesto en práctica, recae en los resultados del desempeño; ocasionando ausentismo y rotación laboral. Dejando en evidencia las carencias en este ámbito, tanto por la falta de capacitaciones, bajo compromiso con su institución, manifestando en los docentes conductas tales como el incumplimiento de sus labores, insatisfacción, bajo rendimiento y un menor apoyo integral a los estudiantes. Asimismo, se sometieron a la presión de los altos cargos administrativos que delegan excesivas responsabilidades para ejercerlas en un corto tiempo. Lo que indica que esta problemática ha estado presente hace varios años, notándose en las huelgas que han traído un gran impacto en el ámbito académico; respecto a ello el Sindicato

Único de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP), menciona que al docente se le exige, sin embargo, el gobierno no está respondiendo bien con estos (Alarcón, 09 de agosto 2017).

El compromiso organizacional, está relacionado con la identificación y responsabilidad que los docentes tienen con su organización, por ello, es necesario integrar a docentes eficientes para el cumplimiento de objetivos, incrementando la productividad. En este sentido, el compromiso de los profesores conlleva a la mejora del proceso enseñanza - aprendizaje y a un incremento en la calidad de la educación (Estrada y Mamani, 2020).

A nivel internacional, la revista Harvard Business Review (2023) publicó los resultados de una encuesta en la que el 71% de los colaboradores piensa que el compromiso que tienen con su organización es crucial para conseguir el éxito de la entidad, a su vez descubrió que para muchas organizaciones es difícil medir el compromiso y su impacto. Es fundamental que las organizaciones identifiquen el compromiso en sus colaboradores para la mejoría de logros en las instituciones educativas.

En el contexto nacional peruano, Garro (2018) encontró que la diferencia en su presente investigación acerca del compromiso organizacional, abarcando los últimos sucesos en el sector educativo de ese año, el sector público y el sector privado no difieren en compromiso: el sector público refleja un alto porcentaje de compromiso, el autor refiere que esto se debe a la constante lucha (reclamos) para defender lo que perciben justo en su labor docente. Al respecto a lo anteriormente mencionado, el Ministerio de Educación (2022) en el Marco del Buen Desempeño Docente, menciona que el país ha establecido un acuerdo para beneficio de la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional que indica garantizar y

plantear un proyecto de docencia, el cual, no solo recopile medidas de orden laboral. Sino también medidas de crecimiento personal con el fin de motivarlos constantemente y se sientan seguros al recibir un respaldo.

Por otro lado, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), según los resultados de la Enaho, 2018, en el Perú se registra en torno a 600 mil maestros en los diferentes niveles educativos. Del total, el 89,9 % corresponden a la Educación Básica Regular, de los que el 39,6 % forman parte de la educación secundaria. Asimismo, en el sector público trabaja el 71,7% de los maestros y en el sector privado, el 28,3%.

El Marco del Buen Desempeño Docente establece una guía de orientación para facilitar la labor del docente, en su competencia 9, da a conocer que el educador desempeña su labor profesional centrada en hacer respetar al entorno y sus derechos, evidenciando valores como la honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso. A pesar de esto, la calidad educativa en el Perú cada vez está empeorando, ante ello los ciudadanos manifiestan su molestia al responsabilizar al educador por su falta de voluntad y compromiso con el educando y su organización; como una solución ante esta crisis, es necesario empoderar al docente, facilitando herramientas que resalten la importancia del compromiso y su implicancia en el desempeño docente.

Esta problemática no es reciente ya que según datos recogidos a través de la herramienta de gestión Semáforo Escuela (SE) en el año 2019, en un día promedio, el 2.2% de las aulas no cuenta con un docente presente, mientras que el 7.5% de los directores se encuentra ausente. Lo que involucra la falta de compromiso organizacional docente, baja identificación con tareas educativas y las actividades de desarrollo institucional. Además de ello, el poco compromiso

en los docentes es producido por las escasas políticas de revalorización, motivación y reforzadores que dificultan una mejora profesional. Dado a lo anteriormente comentado, los autores Aldana, Tafur y Leal (2018) refieren que fomentar compromiso en los colaboradores, el sentirse orgulloso y valioso por la organización donde trabaja, dificulta que estos consideren en explorar laboralmente otras alternativas.

Por su parte en los resultados de Gonzales y Soto (2018) de su investigación en la institución San Juan Bautista Cayaltí, obtuvo que el compromiso organizacional se sitúa en un nivel promedio, sin embargo, denota una baja conexión emocional en el vínculo de los maestros con su institución, pues no rechazan la idea cambiar de empleo por mejoras salariales, donde puedan mantener la armonía entre sus compromisos laborales y familiares.

Ante esta problemática, se hizo un análisis en donde, si este problema no es visibilizado a futuro, se mantendrá un deficiente sistema educativo, siendo el primero en peor desempeño de las 24 categorías en promedio de todos los sectores a nivel nacional, puesto que, según MINEDU en el 2020, se posicionó en el quinto con peor desempeño.

Teniendo en cuenta que el compromiso por parte de los docentes, el cual, es un elemento significativo para una enseñanza pertinente y de excelencia, sin este, probablemente se verían estancados profesionalmente, y afectaría en gran manera los objetivos organizacionales de las instituciones educativas.

En Trujillo la realidad problemática se manifiesta cuando los docentes comparan el valor de su esfuerzo dado con las mínimas retribuciones que reciben de las instituciones en donde ejercen, por consiguiente, ello les disminuye el interés de seguir laborando. Por ende, Gastañadui y Purizaca (2018), en su investigación en una institución de la ciudad de Trujillo, mencionan que

la falta de comunicación entre los trabajadores y directivos, generan en los docentes desconocimiento de objetivos, metas y acciones aumentando a su vez la desconfianza y falta de pertenencia, identificación, en suma, un nivel bajo de compromiso.

En contraste, autores como, Quispe y Paucar (2020) en su investigación, denotan que los empleados que demuestran niveles superiores de compromiso se encuentran satisfechos al ejercer sus respectivas tareas, pues muestran más actitudes favorables hacia las labores que realizan, inclusive superando las expectativas marcadas.

Este trabajo se justifica teóricamente, al permitir que otros investigadores reciban información académica en el contexto nacional peruano sobre el compromiso organizacional docente dirigido al nivel secundario de una institución pública y privada. Además de una estructura con énfasis en el método científico (objetivos, hipótesis, metodología y conclusiones), al considerar significativos los resultados servirá como validación de la teoría presentada en nuestro contexto como también serán útiles los antecedentes para futuras investigaciones.

En cuanto a la justificación práctica, se aprecia que el compromiso organizacional es un elemento clave en el rendimiento de los docentes dentro del campo educativo. La importancia de abordar este tema surgió a partir de la necesidad de conocer el nivel de compromiso en los docentes, pues este implica aspectos como participación activa, cumplimiento de actividades, cuestiones determinantes para conseguir un buen rendimiento laboral y personal.

Siendo más visibilizado el compromiso organizacional en las instituciones, con condiciones que promuevan al compromiso en el desempeño de cada colaborador, las cuales elevarían el estándar de las instituciones, que ofrecen nuevas oportunidades e incentivos. Esta mejora

beneficia a los docentes, quienes tendrían una percepción significativa del centro donde laboran, al apreciar inversión en su desarrollo.

El no tomar consciencia del tema trae consigo menor productividad e implicación con los alumnos a cargo, una comunicación ineficiente con la plana docente, menor incentivo al realizar el trabajo, poca iniciativa y sentido de pertenencia hacia la institución. Por ello, es imprescindible estudiar el compromiso organizacional docente en una Institución Pública y una Institución Privada, dado que, es crucial hallar un ambiente laboral idóneo que genere un aumento de la productividad.

Bajo esta perspectiva, como antecedentes que avalan la variable de estudio y con aportes científicos, en el plano local se encuentra Ríos (2018) en su investigación titulada “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas Publicas de la ciudad de Trujillo” su objetivo general fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo. La investigación es de diseño es descriptivo correlacional. En la muestra conformada por 200 docentes, como instrumentos utilizados se encuentran Estilos de Liderazgo construido por Castro, Nader y Casullo, asimismo, la prueba de Compromiso Organizacional construida por Meyer y Allen. En los resultados se obtuvo que los tipos de liderazgo tales como transformacional, transaccional y laissez se correlacionan con el componente afectivo, normativo y continuidad del compromiso organizacional respectivamente. Se concluye la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional a nivel general.

Gastañadui y Purizaca (2018) en su investigación titulado "Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo-Trujillo, 2017" su objetivo general fue analizar la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017. La investigación es de diseño correlacional. En la muestra conformada por 91 docentes, los instrumentos utilizados son el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el test situacional sobre trabajo en equipo de Cárdenas. En los resultados se obtuvo que el compromiso organizacional se situó en los niveles Regular y bajo, mientras tanto, el trabajo en equipo se ubicó en los niveles Regular y malo. Se concluye la relación altamente significativa de las dimensiones del compromiso organizacional con las dimensiones de trabajo en equipo.

En el contexto nacional se encuentran, Lopez E, Saavedra J, Diaz F, et, al. (2022) en su investigación titulada “Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior” tiene por objetivo determinar la correlación entre el compromiso organizacional y la productividad de los docentes de las carreras profesionales de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín. La investigación fue de diseño no experimental transaccional y de tipo descriptivo – comparativo – correlacional. Constituida la muestra por un total de 68 maestros, de los que 39 son de Ingeniería Civil y 29 de Arquitectura. El instrumento utilizado fue el cuestionario y escala de Likert, que contribuyó a la medición del Comportamiento organizacional y la Productividad. En conclusión, no existe

correlación entre las variables en estudio; asimismo, no existe correlación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de productividad en los docentes de Ingeniería Civil y si existe para los docentes de Arquitectura.

Rayo (2020) en su investigación trabajada “Compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020” cuyo objetivo general es determinar las diferencias significativas en los niveles de compromiso organizacional. La investigación fue de tipo básico, el diseño descriptivo comparativo y el método fue el hipotético deductivo. Constituida por un total de 82 maestros evaluados, siendo 30 docentes de la I.E. 5182 “Señor de los Milagros” del distrito de Puente Piedra; 25 docentes de la I.E. 8194 “Los Discípulos de Jesús” del distrito de Puente Piedra; 27 docentes de la I.E. 2080 “Andrés Bello” del distrito de Carabayllo. Se utilizó el instrumento del Compromiso Organizacional Docente. Como resultado no existen diferencias significativas entre las instituciones educativas mencionadas, respecto al compromiso organizacional docente.

Estrada y Mamani (2020) en su trabajo de investigación “Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica” cuyo objetivo general es establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras – 2018. La investigación fue de tipo no experimental, el diseño descriptivo correlacional – transversal. La muestra constituida por 83 docentes, tipo de muestreo probabilístico estratificado. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado por Oscar Martín Rivera Carrascal en el Perú y el Cuestionario de Desempeño Docente. Como resultado se obtuvo que hay relación significativa, fuerte y directa entre las variables. En

conclusión, tanto como los docentes presenten un mayor compromiso organizacional, se desempeñarán de mejor manera.

Garro (2018) en su investigación titulada “Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018” su objetivo general fue determinar la diferencia de la variable en los docentes de dos instituciones. La investigación es de diseño no experimental – transversal, de tipo descriptivo – comparativo. En la muestra constituida por 150 docentes, se utilizó como instrumento el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En los resultados se identificaron diferencias estadísticamente significativas, comprobando así la hipótesis. Se concluye que no existe diferencia en el compromiso de los docentes de las dos instituciones, quienes muestran un compromiso organizacional en nivel medio.

Desde el plano internacional, Herrera S, Rodríguez M, Carlos C, et, al. (2021) en su investigación titulada “Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas”, tiene por objetivo analizar la relación entre varios factores y el compromiso organizacional. El estudio se caracteriza como una comparación de grupos de corte cuantitativo. La muestra fue de 157 profesores de dos IES del estado de Aguascalientes, México. Utilizó el cuestionario de Meyer y Allen, que considera 3 dimensiones del compromiso: normativo, afectivo y de continuidad. Los resultados obtenidos no mostraron una diferencia significativa respecto al tipo de contratación.

Con relación, algunas teorías que sustentan la variable de estudio son las siguientes:

El compromiso organizacional se conceptualiza como un criterio bajo la existencia de un poder relativo procedente de un reconocimiento individual y la implicación enlazada a una corporación en cuestión (Mowday, Steers y Porter, 1979). Por otro lado, es característica particular entre el empleado y la empresa que deviene de un estatus psicológico y que contrae efectos para que este decida si prosigue o refrena la permanencia en dicha organización (Meyer y Allen, 1993).

De igual forma, Guerrero (2019, como se citó en Chiavenato 2004) menciona al compromiso organizacional como aquella voluntad que tiene el empleado para dirigir sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización donde pertenece. Por otro lado, Newstrom (2011) fundamenta este concepto como “la medida en que el empleado se identifica con la organización y desea continuar participando activamente en ella” (p.221)

Ante ello, el compromiso organizacional implica el nivel emocional e interés que surge del empleado, en base a la misión y metas de la empresa, el individuo considera necesario involucrarse y esforzarse para alcanzarlas.

Desde la perspectiva de Meyer y Allen en su cuestionario de compromiso organizacional, presentan un enfoque de tres dimensiones, estas son distintas entre sí, ya que, se manifiestan de manera diferente en un mismo trabajador en base a sus actitudes y emociones.

En lo referente al componente afectivo, se basa en el deseo de mantenerse en la organización, según, Meyer y Allen (1997), “Este compromiso consiste en el apego emocional del trabajador, la identificación y la participación en la organización. Los trabajadores con un fuerte compromiso afectivo continúan trabajando en la organización porque quieren hacerlo” (p.11).

El compromiso afectivo se relaciona a la condición del trabajador respecto a la emoción que

experimenta y que conlleva a evidenciar conductas tales como la dedicación y esmero con el fin de mantenerse en la organización por su decisión.

De acuerdo con el componente de continuidad que comprende los gastos de salida de la organización, Meyer y Allen (1997) indican que “El compromiso de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados con la salida de la organización. Los trabajadores cuyo vínculo principal con la organización, se basa en el compromiso de continuidad permanecen porque necesitan hacerlo.” (p.11). El compromiso de continuación se vincula al tiempo y esfuerzo, factores que el empleado ha efectuado, a su vez la pérdida económica que experimenta tras la salida de la organización.

Con respecto al componente normativo, el cual está vinculado al sentido de obligación de permanecer en la organización, Meyer y Allen (1997) destacan que “El compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar con el empleo. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deben permanecer en la organización” (p.11). En cuanto al compromiso normativo, la ética cultural impulsa al empleado a comprometerse forzosamente con su organización, está ligado a creencias y propias normas interiorizadas.

De las tres dimensiones anteriormente descritas, existen diferentes maneras en el que el colaborador se puede identificar con su organización lo que se puede explicar principalmente en base a factores personales y situacionales que repercuten en el centro de labores. Este enfoque tridimensional proporciona una comprensión más completa del vínculo de una persona con su labor.

Dado que, consideramos relevante cada dimensión, así como el impacto que generan en cada institución educativa y las manifestaciones psicológicas en el docente ante la ausencia de

alguna dimensión. Se contempla a la dimensión afectiva, que se basa en el enfoque actitudinal del docente. Hay un intenso deseo y apego emocional del trabajador con la organización en donde desempeña sus funciones, esto asociado al grado de identificación, a sus valores compartidos e implicación personal. Además de ello, este componente, está relacionado a las experiencias laborales previas, que, si han ido acorde a sus expectativas, por consiguiente, se logra establecer un vínculo afectivo más fuerte. De tal modo, la ausencia de esta dimensión en las instituciones conllevaría en el docente tener desinterés en tareas asignadas, monotonía al efectuarlas y una notable indiferencia hacia los valores y cultura de la organización; a su vez, menor grado de sentimientos de pertenencia.

La dimensión de continuidad se desarrolla en el docente a medida que este, realiza inversiones como el sentirse asociado con su participación profesional, el tiempo y energía invertidos en el aprendizaje de habilidades específicas para su trabajo y los beneficios recibidos. Todo su esfuerzo se perdería o reduciría de valor si se cambiara de institución. El estado psicológico del docente se verá afectado por el estrés de encontrar un nuevo trabajo con mayor salario, preocupación por encontrarse desempleado, creer que la disponibilidad de opciones laborales similares es limitada y la institución en constante rotación laboral. Al no tomar conciencia de los costos de salida de los docentes la institución no se beneficiará de tener maestros preparados y dispuestos a efectuar sus labores de forma proactiva no solo porque necesitan hacerlo sino porque vinculan sus intereses con la línea de actividades institucionales de manera consciente. La dimensión normativa en un inicio se desarrolla con una congruencia entre los valores morales de la persona y de la organización; en consecuencia, a las experiencias de socialización que resaltan la conveniencia de ser leal a la institución o a través de la aceptación de beneficios

como capacitaciones de habilidades que crean dentro del docente un sentido de obligación por corresponder. El impacto que tiene este compromiso en los docentes como resultado de la internalización de las presiones normativas para seguir un curso de acción; a nivel personal, lo conllevaría a sentirse en deuda, tener poca integración con los valores y principios en el lugar que desempeña sus funciones, sentimientos de apatía y nulo involucramiento en tareas que contribuyan a la organización.

Según Flores (2017, como se citó en Griffin y Bateman 1986) manifiesta que el compromiso organizacional tiene tres componentes tales como el anhelo de permanecer dentro de la organización, la convicción de la misión y objetivos organizacionales y un anhelo de ejercer un esfuerzo en beneficio de la empresa.

Por consiguiente, el compromiso no solo modela la identidad del docente, trascendiendo su función de transmitir conocimiento generado por otros, sino que también requiere comprender la esencia misma de ser profesor. De este modo, el compromiso es un elemento central que define quién es el docente, tanto en lo personal como en lo colectivo, desempeñando un rol importante en el desarrollo de la identidad profesional del docente. (Fuentealba e Imbarack, 2014, p. 263). Es relevante la participación del colaborador en la realización y ejecución de los propósitos de la institución manifestando esfuerzos que lleven al éxito y deseo por seguir en el lugar de trabajo.

A su vez, el Compromiso Organizacional se enfoca en evaluar al trabajador en relación con la dedicación efectuada y la fidelidad hacia la empresa. Esto surge dentro de la organización cuando los trabajadores se sienten identificados o cuando sus metas personales están alineadas y en sintonía con los objetivos de la empresa. (Bayona, Goñi y Madorran, 2015, p.3)

De igual forma, Estrada y Mamani (2020, como se citó en Huaynate 2019) denota que los objetivos son alcanzados de forma eficaz cuando los trabajadores de una institución, en este caso los docentes, desarrollan un alto nivel de identificación y compromiso. ... no obstante, en las instituciones educativas lo que contribuye a un bajo compromiso en estos profesionales son las escasas políticas de revalorización, motivación e incentivos para el desarrollo profesional de los docentes.

Toda aspiración en una organización es que sus empleados estén motivados y comprometidos con las tareas que desempeñan debido que ellos son quienes llevan a cabo constantemente actividades, que hacen posible cumplir los objetivos y la misión de la organización. (Puma y Estrada, 2020, p.46)

Ante ello la organización debe proporcionar al docente beneficios positivos para su bienestar en el trabajo, lo que conlleva a desarrollar un fuerte sentido de compromiso hacia su labor en la institución.

Asimismo, un colaborador comprometido es alguien que se encuentra plenamente involucrado y entusiasta en su trabajo, siente una fuerte atracción e inspiración por sus tareas, lo hace con dedicación y apasionado por lo que está construyendo. Los trabajadores con gran compromiso expresan inquietud por el próximo destino de la organización y están disponibles a dedicarse y anticiparse para garantizar el éxito de la empresa. Por todas estas razones, es valioso reconocer el talento humano y el trabajo que realizan. (Estrada y Mamani, 2020, p.134)

Por otro lado, Aldana, Tafur y Leal (2017) refieren que “El compromiso organizacional puede ser visto como la contribución que hace el empleado con relación a los beneficios recibidos por la organización”. Beneficios tales como: una mayor capacitación y desarrollo del personal,

mayor eficiencia en la organización, la alineación de los trabajadores con los propósitos tanto como de la entidad en la que laboran y de sus metas personales, reducción de la rotación y la ausencia del personal, así como la promoción de un ambiente laboral positivo y saludable.

De tal forma se concluye lo indagado acerca de la variable Compromiso Organizacional Docente.

1.2. Formulación del problema

Dado los argumentos mencionados nace la necesidad de investigar sobre el compromiso organizacional entre docentes de dos instituciones educativas. Por lo tanto, se dará respuesta a la siguiente pregunta: ¿Existen diferencias en el compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la diferencia del compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la diferencia de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

- Establecer la diferencia de la dimensión compromiso de continuación de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.
- Establecer la diferencia de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

1.4. Hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

Hi: Existe diferencia significativa del compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

Ho: No existe diferencia del compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

1.4.2 Hipótesis Específicas

Hi1: Existe diferencia de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

Ho1: No existe diferencia de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

Hi2: Existe diferencia de la dimensión compromiso de continuación de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

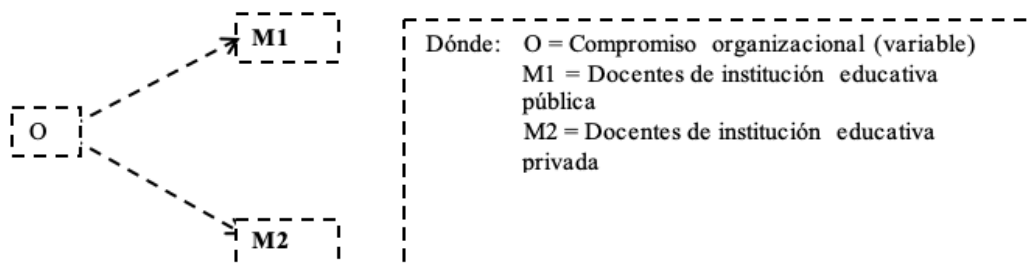
Ho2: No existe diferencia de la dimensión compromiso de continuación de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

Hi3: Existe diferencia de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

Ho3: No existe diferencia de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El enfoque considerado para esta investigación es el cuantitativo, el cual, se encarga de la recopilación de datos con el fin de validar las hipótesis mediante métodos estadísticos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Por consiguiente, este estudio implementó el uso de datos, así mismo, presta atención a la medición numérica que busca recoger respuestas que hacen referencia a las prerrogativas presentadas en la investigación. Estas, se suscitan a causa del proceso de interpretación que recae sobre la variable de compromiso organizacional. La presente investigación es de diseño no experimental, puesto que, las dos variables en ningún supuesto fueron expuestas a manipulación intencional, únicamente estuvieron sujetas a observaciones en su ambiente natural, para así, ser analizadas (Hernández; Fernández; Baptista 2014, p. 149). A su vez, el presente trabajo de investigación manifestó un corte transversal, en adicional a ello, estos autores mencionan que el presente corte recopila información en un determinado momento para describir y analizar la variable. Esta investigación buscó determinar la diferencia del compromiso organizacional en dos muestras establecidas mediante el siguiente diagrama.



El estudio que se enmarca en el tipo comparativo busca medir las dimensiones del fenómeno a estudiar y describir las diferencias de variables en dos o más grupos (Müggenburg & Pérez, 2007). Por lo tanto, esta investigación es comparativa porque destacó las diferencias de aquello que se está midiendo entre grupos en un contexto determinado de la variable compromiso organizacional.

En lo referente a la población, según Carrasco (2006), describe a la población como el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. En la presente investigación, se consideró una población finita, es decir, está constituido por 130 docentes de una institución educativa pública y una institución educativa privada en el periodo 2021- II, nivel secundario. Referente a la muestra de estudio, según Carrasco (2006), menciona que la muestra es una parte representativa de la población, es objetiva y los resultados obtenidos pueden generalizarse a todos los elementos que la conforman. Con la finalidad de poder determinar la muestra se empleó un total de 100 docentes (100%) del nivel secundario entre varones y mujeres, de los cuales 51 pertenecieron a una institución pública (50%) y 49 a una institución privada (50%), ante ello, el muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia que consistió en seleccionar a los individuos con mayor viabilidad para el estudio; es decir, elegimos comparar a una IE Pública y Privada tanto del mismo nivel secundario como cantidad de docentes.

Para recolectar datos empleamos como instrumento, la escala de compromiso organizacional, cuestionario creado originalmente por Meyer y Allen, en el año de 1997, el cual se encuentra adaptado en la localidad de Trujillo por Cesar Figueroa en el año 2016, aplicado de forma colectiva, a partir de los 18 años, el tiempo aproximado para completar el

cuestionario es de 15 minutos. El cuestionario contó con 18 ítems, estructurado por componentes tales como afectivo, de continuidad y normativo, abarca ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13). Posee un formato Likert con valor de 1 a 7, es decir, 7 es completamente de acuerdo, 6 es de acuerdo, 5 es levemente de acuerdo, 4 es ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 es levemente en desacuerdo, 2 en desacuerdo y 1 es completamente en desacuerdo. Sin embargo, es importante que para los ítems negativos las puntuaciones sean recodificadas (es decir, 1 = 7, 2 = 6, ... 7 = 1). Encontramos como datos a la validez de constructo evaluada mediante el análisis factorial confirmatorio reportó índices de bondad de ajuste entre .644 a .681 que identifica un ajuste no razonable del modelo. Del mismo modo, se instauró la veracidad del instrumento, mediante la estabilidad interna del Alfa de Cronbach para el cuestionario general fue de .806 y para los factores; Afectivo .748, Continuidad .746 y Normativo .704.

Para el desarrollo del proceso de recolección de datos se hizo las coordinaciones con los directivos de cada institución, en las cuales presentamos una carta de presentación y autorización, que contenía el título del estudio, nuestros datos personales a fin de ser enterados con el propósito del estudio y a su vez el respectivo permiso de la aplicación del cuestionario. Se procedió a la recopilación de datos, explicando a los docentes que aceptaron de manera voluntaria, el motivo y detalles de nuestro estudio para que tengan conocimiento del objetivo de estudio, muestra, variables evaluadas, tiempo de aplicación, entre otros. Una vez que los datos han sido reunidos de forma virtual y presencial, realizamos el análisis, por medio de los estadísticos que posteriormente detallaremos. Este análisis permite entender si existe una

diferencia entre el compromiso organizacional de los docentes de una institución pública y privada.

Para ello se empleó el software estadístico SPSS Statistics 26 y el programa Excel. Con respecto al análisis estadístico descriptivo, se desarrolló a través de tablas para presentar la distribución, frecuencia y porcentajes obtenidos de la variable y dimensiones, para reportar sus niveles, también la información recolectada es presentada en gráficos estadísticos cuya elaboración respetó, los procedimientos estadísticos respectivos, asimismo, se logra identificar los niveles en los que la variable se manifiesta en cada grupo de estudio.

En cuanto al análisis estadístico inferencial, empleamos la prueba de normalidad U de Mann-Whitney, aplicado para pruebas no paramétricas, donde se determina que en la variable no existe distribución normal Sig ($p < 0.05$). El cual fue útil para la comparación de las dos muestras de estudio, a fin de identificar diferencias estadísticamente significativas, así como también comprobar cada hipótesis general y específicas.

Finalmente, consideramos aspectos como citar según las normas APA, verificar la información y administrar la prueba con el fin de ser realizada de forma anónima para mantener en reserva los datos de cada sujeto. Además, las participaciones fueron de manera voluntaria, se les informó acerca del consentimiento informado de la prueba a realizar con el fin de mantener un correcto seguimiento de las pautas. Los psicólogos tienen una obligación principal y toman precauciones razonables para proteger la información confidencial obtenida a través o almacenada en cualquier medio, reconociendo que el alcance y los límites de la confidencialidad pueden estar regulados por la ley o establecidos por normas institucionales o relaciones profesionales o científicas. (APA, 2010)

El instrumento utilizado para la recolección de información sobre la muestra cuenta con la validez correspondiente. Así también, se respetó los resultados que favorezcan o no al estudio siguiendo un procedimiento ético. La información presentada en este estudio es objetiva y verídica, alineado con su propósito de investigación; con fines académicos buscamos que el trabajo se rija de forma adecuada, por ello es necesario promover la precisión, honestidad y veracidad en la ciencia, y la práctica de la psicología; sin apropiarnos de algo indebidamente. (APA, 2003)

Es fundamental que toda investigación se considere principios éticos tales como el respeto por las personas involucradas y la búsqueda del bien. La ética de la investigación en seres humanos se basa en los principios de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia enunciados por Beauchamp and Childress (1979).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 01:

Resultados del compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada mediante el análisis diferencial

	Grupo	N	Rango Promedio	U de Mann Whitney	Sig. Asint Bilateral
Compromiso organizacional	Pública	51	38.53		
	Privada	49	62.96	639,000	,000

Variable de agrupación: Pública y Privada.

Nota: La tabla muestra la diferencia entre el grupo de institución Pública y el grupo de institución Privada en función a la variable.

Como se puede observar en la Tabla 01, en la prueba de U de Mann-Whitney entre docentes de una institución educativa pública y privada, se obtuvo un $P = ,000 < 0,05$ que resulta significativo, por lo tanto, existen diferencias significativas entre ambos grupos de docentes frente a la variable compromiso organizacional. Se aprecia que la institución privada tiene un rango promedio de 62.96 siendo mayor que la institución pública con 38.53.

Tabla 02:

Resultados del compromiso organizacional y sus dimensiones de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública

PÚBLICA

	Dimensiones							
	Compromiso organizacional		Afectivo		Continuo		Normativo	
Nivel	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	-	-	3	3,0	1	1,0	10	10,0
Promedio	51	100,0	48	48,0	50	50,0	41	41,0
Alto	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	51	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

Variable de agrupación: Grupo Pública

Nota: La tabla muestra que los docentes se encuentran de manera general en un nivel promedio de compromiso organizacional con sus respectivas dimensiones.

Como se puede observar en la Tabla 01, en la prueba de U de Mann-Withney entre Como se puede observar en la tabla 02, teniendo en cuenta a la variable compromiso organizacional en una institución educativa pública, el mayor puntaje de los docentes se ubica en el nivel promedio con 100%. Así también, en las dimensiones encontramos la dimensión afectiva en un nivel promedio con un 48%, la dimensión de continuidad con un nivel promedio del 50% y finalmente la dimensión normativa se encuentra en un nivel promedio con 41%.

Tabla 03:

Resultados del compromiso organizacional y sus dimensiones de los docentes del nivel secundario de una institución educativa privada

PRIVADA

	Dimensiones							
	Compromiso organizacional		Afectivo		Continuo		Normativo	
Nivel	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	-	-	2	2,0	-	-	3	3,0
Promedio	49	100,0	47	47,0	49	49,0	46	46,0
Alto	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	49	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

Variable de agrupación: Grupo Privada.

Nota: La tabla muestra que los docentes se encuentran de manera general en un nivel promedio de compromiso organizacional con sus respectivas dimensiones.

Como se puede observar en la tabla 03, teniendo en cuenta a la variable compromiso organizacional en una institución educativa privada, el mayor puntaje se encuentra en el nivel promedio con 100%. Así también, en las dimensiones encontramos la dimensión afectiva en un el nivel promedio con un 47%, la dimensión de continuidad con un nivel promedio del 49% y la dimensión normativa se encuentra en un nivel promedio con 46%.

Tabla 04:

Resultados de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada

	Grupo	N	Rango Promedio	U de Mann Whitney	Sig. Asint Bilateral
Compromiso organizacional	Pública	51	37.42	582,500	,000
	Privada	49	64.11		

Variable de agrupación: Grupos Pública y Privada.

Nota: La tabla muestra la diferencia entre el grupo de institución Pública y el grupo de institución Privada en función a la dimensión compromiso afectivo.

Según la lectura de la tabla 04, en la prueba de U de Mann-Whitney entre docentes de una institución educativa pública y privada, se obtuvo un $P = ,000 < 0,05$ que resulta significativo, por lo tanto, existen diferencias significativas entre ambos grupos de docentes frente a la dimensión compromiso afectivo. Se aprecia que la institución privada tiene un rango promedio de 64.11 siendo mayor que la institución pública con 37.42.

Tabla 05:

Resultados de la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada

	Grupo	N	Rango Promedio	U de Mann Whitney	Sig. Asint Bilateral
Compromiso organizacional	Pública	51	48.09	1126,500	,391
	Privada	49	53.01		

Variable de agrupación: Grupos Pública y Privada.

Nota: La tabla muestra la diferencia entre el grupo de institución Pública y el grupo de institución Privada en función a la dimensión compromiso de continuación.

Según la lectura de la tabla 05, en la prueba de U de Mann-Whitney entre docentes de una institución educativa pública y privada, se obtuvo un $P = ,391 > 0,05$ que resulta no significativo, por lo tanto, no existen diferencias entre ambos grupos de docentes frente a la dimensión compromiso de continuidad. Se aprecia que la institución privada tiene un rango promedio de 53.01 siendo mayor que la institución pública con 48.09.

Tabla 06:

Resultados de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada

	Grupo	N	Rango Promedio	U de Mann Whitney	Sig. Asint Bilateral
Compromiso organizacional	Pública	51	41.53	792,000	,002
	Privada	49	59.84		

Variable de agrupación: Grupos Pública y Privada.

Nota: La tabla muestra la diferencia entre el grupo de institución Pública y el grupo de institución Privada en función a la dimensión compromiso normativo.

Según la lectura de la tabla 06, en la prueba de U de Mann-Whitney entre docentes de una institución educativa pública y privada, se obtuvo un $P = ,002 < 0,05$ que resulta significativo, por lo tanto, existen diferencias entre ambos grupos de docentes frente a la dimensión compromiso normativo. Se aprecia que la institución privada tiene un rango promedio de 59.84 siendo mayor que la institución pública con 41.53.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la presente investigación al determinar la diferencia del compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada de la ciudad de Trujillo 2022, según el estadístico U de Mann Whitney se encontró que p tiene valor de ,000; encontrándose por debajo de 0,05%, siendo significativo. De acuerdo con lo planteado, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, en la que establece que, existen diferencias entre los docentes de una institución pública y privada frente a la variable compromiso organizacional. Estos resultados son respaldados por Garro (2018) quien en su investigación encontró que ambas instituciones se encuentran en nivel promedio, lo que indica, que los docentes de ambos tipos de instituciones se involucran en la organización, fomentando su inclinación e identificación con la misma. A su vez, al identificar el compromiso organizacional docente en una institución educativa pública de la ciudad de Trujillo, se halló que el mayor puntaje de los docentes se encuentra en el nivel promedio con un 100%, esto quiere decir que una institución educativa pública dispone de un compromiso organizacional nivel promedio, de igual forma, al identificar el compromiso organizacional docente en una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo, se encontró que el mayor puntaje de los docentes se encuentra en el nivel promedio con un 100%. Por lo que indica que una institución educativa privada posee un compromiso organizacional nivel promedio. Según Newstrom (2011) argumenta el compromiso organizacional como la evaluación de hasta qué punto un empleado se siente vinculado con la empresa y tiene el deseo de seguir contribuyendo de manera activa en su desarrollo. En este estudio al comparar la diferencia se encontró que los docentes de

ambas instituciones se encuentran en un nivel promedio no obstante en la institución educativa privada hay un mayor compromiso organizacional.

Con relación a establecer la diferencia de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada de la ciudad de Trujillo. Se observó mediante el uso del estadístico U de Mann Whitney que p tiene valor de ,000; encontrándose por debajo de 0,05%, siendo significativo. Esto indica que existen diferencias en las características relacionadas con la dimensión afectiva entre una institución pública y privada. De acuerdo con lo planteado se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, asegurando diferencias en el compromiso organizacional en función a la dimensión afectiva entre ambas instituciones. Manzano (2019) en sus resultados halló que en una institución pública y una institución privada los docentes mostraron en su mayoría un nivel alto y promedio de compromiso afectivo; mientras que, nuestros resultados representan el nivel promedio y señalan que el grado de compromiso organizacional afectivo posee actitudes que son mostradas en gran parte por los docentes de la institución privada. Según Meyer y Allen (1997) en lo referente al componente afectivo, se basa en el deseo de mantenerse en la organización, en tal sentido, un docente ligado emocionalmente a su organización disfrutará de la permanencia en la misma. En este estudio al comparar la diferencia se encontró que los docentes de ambas instituciones se encuentran en un nivel promedio no obstante en la institución educativa privada hay un mayor compromiso afectivo.

Por otro lado, al establecer la diferencia de la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada de la ciudad de Trujillo, 2022. Se observó mediante el uso del estadístico U de Mann Whitney que p tiene valor de 0.391, encontrándose por encima de 0,05, siendo no significativo. Lo cual indica que no existen diferencias con las características relacionadas con la dimensión de continuidad entre ambos grupos de instituciones. Según lo planteado, se acepta la hipótesis nula, asegurando que hay homogeneidad de compromiso organizacional en función a la dimensión de continuidad entre ambos grupos de instituciones. Estos resultados respaldados por Garro (2018) quien manifiesta que el compromiso de continuidad se presenta en un nivel medio que no difiere significativamente uno del otro, al mismo tiempo, esto conlleva el temor a perder el empleo y las dificultades que surgen al buscar otro. Bajo lo anterior comentado, hay estímulos que promueven la continuidad del docente que ha dedicado esfuerzo, dinero y tiempo como para dejar de desempeñar su labor, Meyer y Allen (1997) refieren que la permanencia de los empleados en la organización es debido a las necesidades propias. Al comparar la diferencia se encontró que los docentes de ambas instituciones se encuentran en un nivel promedio no obstante en la institución educativa privada hay un mayor compromiso de continuidad.

A su vez, al establecer la diferencia de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada de la ciudad de Trujillo, 2022. Se observó mediante el uso del estadístico U de Mann Whitney que p tiene valor de 0.002, encontrándose por debajo de 0,05, siendo significativo. Esto indica que existen diferencias en las características relacionadas con la dimensión normativa entre ambos

grupos de instituciones. De acuerdo con lo planteado se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, asegurando diferencias en el compromiso organizacional en función a la dimensión normativa entre una institución educativa pública y privada. Estos resultados respaldados por Garro (2018), en su investigación da a conocer que en esta dimensión los docentes se presentan en un nivel medio, en contraste con nuestra investigación la institución pública presenta un nivel más bajo de compromiso en este componente. Por su parte, Meyer y Allen (1991) describen este compromiso como el nivel en el cual una persona experimenta una obligación ética de formar parte de la organización. Por lo cual podemos constatar que los docentes siguen laborando en la organización y están comprometidos en mayor medida en las instituciones privadas, respondiendo a razones normativas, ejerciendo de manera responsable sus funciones. Al comparar la diferencia se encontró que los docentes de ambas instituciones se encuentran en un nivel promedio no obstante en la institución educativa privada hay un mayor compromiso normativo.

Así también, presentamos en este estudio implicancias teóricas, que corresponden a los resultados significantes obtenidos, esta investigación puede ser utilizada como antecedente científico, que bien puede ser válido para futuras investigaciones, respecto al tipo de estudio descriptivo-comparativo, para establecer diferencias entre los grupos estudiados. Además, basa la evidencia en el método científico y es sustento para el campo de psicología organizacional en el que se sustenta al compromiso organizacional entre docentes del nivel secundario.

Respecto a las implicancias prácticas de esta investigación, serán fuentes útiles debido a la información recogida, para proponer estrategias de intervención a nivel organizacional en el cual generar bienestar en el individuo por su labor efectuada y mantener buenas condiciones en las instituciones a fin de promover espacios de aprendizaje y retroalimentación en la plana docente en beneficio al compromiso organizacional.

Finalmente, las limitaciones de la presente investigación se dirigen a la generalización de los resultados obtenidos, puesto que, al contar con un tipo de muestreo no probabilístico y una muestra no muy grande, conllevando a que solo sea una representación para nuestra muestra de estudio trabajada, corroborando que, debido a esto, nuestros estadísticos para el análisis de los datos fueron no paramétricos.

Con respecto a las conclusiones, existieron diferencias significativas del compromiso organizacional docente entre una institución pública y privada, siendo mayor el compromiso en una Institución Privada, respaldándose estos resultados en la prueba U de Mann Whitney, donde p es menor a 0,05. Concluimos que, esta diferencia es debido a factores que intervienen en el bienestar personal de los docentes tales como beneficios de la estabilidad laboral, mejor retribución salarial, oportunas condiciones y el manejo de una menor cantidad de alumnos a su cargo.

Existieron diferencias en las características relacionadas con la dimensión afectiva entre docentes de una institución pública y privada, siendo mayor el compromiso en una Institución

Privada, respaldándose estos resultados en la prueba U de Mann Whitney, donde p es menor a 0,05. Concluimos que, si bien la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel promedio, la diferencia está en la institución privada, la cual, posee un mejor sentido de permanencia y afecto que desarrolla el docente quien está emocionalmente ligado e involucrado con su organización.

No existieron diferencias en las características relacionadas con la dimensión de continuidad entre docentes de una institución pública y privada, siendo mayor el compromiso en una Institución Privada, respaldándose estos resultados en la prueba U de Mann Whitney,

donde p es mayor a 0,05. Concluimos que, no hay diferencias debido a que los docentes de ambos grupos se encuentran en un nivel promedio, son conscientes de que su vida se vería afectada al dejar la organización debido al tiempo y esfuerzo invertido. Siendo la institución privada quien encontraría sutil escasez de otras alternativas laborales disponibles.

Existieron diferencias en las características relacionadas con la dimensión normativa entre docentes de una institución pública y privada, siendo mayor el compromiso en una Institución Privada, respaldándose estos resultados en la prueba U de Mann Whitney, donde p es menor a 0,05. Concluimos que, si bien la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel promedio, la diferencia está en la institución privada, la cual, presenta un mejor sentido de obligación moral, vinculado a la capacidad racional del docente que considera aquello que es correcto hacer y la práctica del valor la lealtad que lo conlleva a tener un carácter ético.

Referencias

- Alarcón, G. (9 de agosto 2017). *Porque están en huelga los docentes*. *Gestión El Diario de Economía y Negocios de Perú*. Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/politica/huelga-docentes-141243-noticia/?ref=gesr>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- American Psychological Association. (2010). *Ethical Principles of Psychologists and code of conduct*. Recuperado de: <https://www.apa.org/ethics/code/principles.pdf>
- Angulo, E. (2011). *Política Fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial Sinaloense. Capítulo 3: Decisiones teóricas y metodológicas de la investigación*. Recuperado de: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html#google_vignette
- Bacalla, J. (2018). *Compromiso Organizacional Docente de una Institución Educativa Pública del distrito de Rioja San Martín, 2018*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.14231/1417>
- Bayona, C. Goñi, S. Madorran, C. (2015). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos
- Betanzos, N. Paz, F. (2011). *El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década*. Recuperado de: https://www.academia.edu/17117102/El_compromiso_organizacional_CO_docente_y_en_la_educaci%C3%B3n_superior_Una_revisi%C3%B3n_en_Am%C3%A9rica_Latina_durante_la_%C3%BAltima_d%C3%A9cada

- Betanzos, N. Andrade, P. Paz, F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Burgos, G. (2018). *Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria*. Lima, 2018. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21267/Burgos_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carlos, C., Rodriguez, M., Herrera, S. (2020). *Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/944/9446798900>
- Cerviño, C., Fernández, I., Tomás, J. (2016). *Factores predictores del compromiso docente en escuelas públicas peruanas: un modelo estructural*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810003/>
- Cernas, D. Mercado, P. Davis, Mark. (2018). *Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad*. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100001
- Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3217>
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P. Tesis de Maestría*. Recuperado de: <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3742/MAD1CYC01601.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Collantes, I. (2018). *Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac- Lima, 2017*. Recuperado de:
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_42544935d9ac185efaa6994a4e11ab98
- ComexPerú. (16 de abril 2021). *El 77% de los estudiantes de educación básica regular pertenecieron al sector público en 2020*. Recuperado de:
<https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-77-de-los-estudiantes-de-educacion-basica-regular-pertenecieron-al-sector-publico-en-2020>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de:
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Chuquisengo, M. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018*. Recuperado de:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2591793>
- Damian, G. (2020). *Compromiso organizacional en profesores de una institución Educativa Pública de Lima Metropolitana*. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10087/1/2020_Dami%C3%A1n%20Alvarez.pdf
- Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. Revista de Psicología 32(2). Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S025492472014000200004&script=sci_arttext
- Del Rosario, D. (2017). *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los*

- trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú, 2016.* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/154578310.pdf>
- Díaz, J. (2015). *Compromiso organizacional en docentes de la I.E.P. "Innova" y de la I.E.E. "Abraham Zea"-Los Olivos, 2015.* Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3841/D%C3%ADaz_MJ_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duche, A., Gutiérrez, O., Paredes, F. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos.* Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lang=es
- Estrada, E. Mamani, H (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica.* Recuperado de:
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Estrada, E. Gallegos, N. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana.* Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718146>
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.* Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentealba, R. Imbarack, P. (2014). *Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio.* Recuperado de:
<https://www.scielo.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- Flores, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud*

del Rímac, Lima, 2016. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1

Gastañadui A., Purizaca C. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*. Recuperado de:
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_af875ff1c84aa327a72324c1c2db3b87

Garro, D. (2018). “*Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018*”. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25517>

Gonzales, L. y Soto, S. (2018). *Compromiso organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí basado en el modelo de Meyer y Allen*. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2061>

Guzmán, M. (2015). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*. Recuperado de: <https://docplayer.es/148225593-Gestion-educativa-y-compromiso-organizacional-en-los-docentes-de-los-cetpro-ugel-07-2015.html>

Guzmán, E. Ricaño, R. (2016). *Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes en una institución de educación privada en México*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6039915>

Guerrero, P. (2018). *Compromiso Organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allene los colaboradores de un banco Chiclayano, 2018*. Recuperado de:
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf

Harris, J. Paz, A. Franco, F. (2014). *Compromiso organizacional: estímulo de éxito del*

- personal docente en las universidades privadas de Venezuela*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085564>
- Herrera S, Rodríguez M, Carlos C, et, al. (2021). *Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/944/94467989007/94467989007.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. i Baptista Lucio, P. (2010). *Guía para la elaboración de la tesis. Enfoque cuantitativo*. Recuperado de:
<https://www.uwiener.edu.pe/wp-content/uploads/2022/09/guia-elaboracion-tesis-cuantitativo-2.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Cerca de 600 mil maestros conmemoran su día en el Perú*. Recuperado de:
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/cerca-de-600-mil-maestros-conmemoran-su-dia-en-el-peru-12287/>
- Investigalia. (30 julio, 2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Recuperado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Loli, A (2007). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81620574005>
- Lopez, E. Saavedra, J. Diaz F. Paredes, C. (2022). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior*. Recuperado de:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1862/2647>
- Manzano Díaz, A. G. (2019). *Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en*

docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA, 9(2), 1-17. Recuperado a partir de: <http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220>

Maldonado, S. Guillén, A. Carranza, R. (2012). *El compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública.* Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1952718

Maldonado, S. Ramírez, M. García, B. Chairez, A. (2014). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública.* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>

Mantilla, R. (2018). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.* Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2623207>

Mamani, A. (2015). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa.* Recuperado de: <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/429>

Meyer, J. Allen, N. Smith, C. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization.* Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization

Meyer, J. Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application.* Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&dq=isbn:0761901051&hl=es419&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Ministerio de Educación. (2019). *Reporte Nacional Semáforo Escuela Noviembre 2019.*

Recuperado de: <https://www.minedu.gob.pe/semaforo-escuela/pdf/3-reportes/2019/reporte-nacional-se-noviembre-19.pdf>

Müggenburg, M. y Pérez, I. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación*

cuantitativa. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>

Nava, M. Ruíz, K. García, E. (2015). *Compromiso y apoyo organizacional en docentes de la*

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez campus sur. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=5405680>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Recuperado de:

https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Nobile, M. (2015). *Placeres y compromiso en la labor docente en la escuela secundaria:*

transformación del otro y reconocimiento personal. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387341101006>

Ojeda, M., Talavera, R., Berrelleza, M. (2016). *Análisis de la relación entre compromiso*

organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. Recuperado de: <http://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/XA510QF15.pdf>

Ortiz, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de*

instituciones educativas públicas. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1473/TM%20CE-Ge%203502%20O1%20-%20Ortiz%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prieto, C. Sánchez, L. Moreno, Y. (2018). *Compromiso organizacional en preparatorias*

públicas y privadas del estado de Chihuahua, México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000200713&lang=en

Puma, M. Estrada, E. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional*.

Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/346198256_La_motivacion_laboral_y_el_compromiso_organizacional

Plataforma digital única del Estado Peruano. (15 de julio de 2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Recuperado de:
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>

Quispe, R. Paucar, S. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/>

Ramírez, A., Domínguez, L (2012). *El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>

Rayo, S. (2020). *Compromiso Organizacional docente en tres instituciones educativas, de la UGEL 04 de Comas, 2020*. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58568/Rayo_PSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4807>

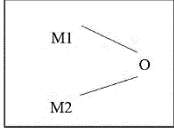
Rivas-Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, J. (2016). *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública Técnico Productiva del AA.HH. Nueva Magdalena del distrito Cillería de Coronel Portillo región Ucayali.* Recuperado de: <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/237>
- Salvador, E. y Sanchez, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente.* Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011&lang=en
- Universidad Privada del Norte (2024). *Código de Ética para la Investigación Científica en UPN. Lima- Perú.* Recuperado de: <https://www.upn.edu.pe/sites/default/files/documentos/codigo-de-etica-para-la-investigacion-cientifica-en-upn.pdf>
- Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. Revista Latinoamericana de Psicología.* Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342009000300005

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Compromiso organizacional entre docentes de una Institución Educativa Pública e Institución Educativa Privada de la ciudad de Trujillo 2022.					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	MÉTODO	POBLACIÓN - MUESTRA
¿Existen diferencias en el compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y una privada?	<p>General:</p> <p>Hi: Existe diferencia del compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p> <p>Ho: No existe diferencia del compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la diferencia del compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p>		<p>La investigación es de tipo no experimental, donde el estudio se realizó sin la manipulación de las variables. Además, el tipo de investigación según su finalidad es aplicada puesto que se orienta al uso de la teoría para solucionar un determinado problema; asimismo, según su naturaleza es cuantitativa porque utiliza la recolección de datos y toma en cuenta la medición</p>	<p>La población de la presente investigación está constituida por docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas y privadas en el periodo 2021-II, lo componen un total de 80 docentes.</p>
	<p>Específicas:</p> <p>Hi1: Existe diferencia de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso</p>	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la diferencia de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso 			<p>La muestra está conformada por 80 docentes (100%), de los cuales 40 son</p>

	<p>organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p> <p>Ho1: No existe diferencia de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p> <p>Hi2: Existe diferencia de la dimensión compromiso de continuación de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p> <p>Ho2: No existe diferencia de la dimensión compromiso de continuación de la</p>	<p>organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la diferencia de la dimensión compromiso de continuación de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo. • Establecer la diferencia de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo. 	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>numérica y, por último, se utilizó el diseño comparativo.</p>  <p>Se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional, escala elaborada originalmente en inglés (Meyer, Allen & Smith, 1993), y adaptado en Trujillo por Cesar Augusto Figueroa (2016).</p>	<p>de una institución educativa pública (50%) y 40 son de una institución educativa privada (50%), El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p> <p>Hi3: Existe diferencia de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p> <p>Ho3: No existe diferencia de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional entre docentes de una institución educativa pública y privada en la ciudad de Trujillo.</p>				
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO: "Compromiso organizacional entre docentes de una Institución Educativa Pública e Institución Educativa Privada de la ciudad de Trujillo 2022.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continua o interrumpe la permanencia en dicha organización	El compromiso organizacional se evaluará a través del cuestionario de Mayer, Allen, & Smith revisión 1993. Conformado por 3 componentes (afectivo, continuidad y normativo), dividido en 18 ítems, 6 por cada componente. Todos los ítems puntuados, con múltiples respuestas entre de acuerdo y desacuerdo como son: 1, 2, 3, 4, 5, 6,7.	Componente afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimientos positivos o identificación con la organización (Meyer y Allen, 1991 citados por De la Puente, 2017). - Lo conforman los ítems: 6, 9, 12, 14, 15, 18. 	Ordinal - tipo Likert
			Componente normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Es la adhesión del empleado con su organización, sintiéndose en deuda por la oportunidad. (Meyer y Allen, 1991 citados por De la Puente, 2017). - Lo conforman los ítems: 2, 7, 8, 10, 11, 13 	
			Componente de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Es el estado de dependencia, donde los intereses son línea base para los colaboradores, para continuar en 	

				la organización o dejarla. (Meyer y Allen, 1991 citados por De la Puente, 2017). - Lo conforman los ítems: 1, 3, 4, 5, 16, 17	
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ANEXO N° 03: INSTRUMENTO

“CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO N° 04: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO



CARTA DE PRESENTACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 19 de abril del 2022

Sr. José Luis de la Cruz
Director
I.E. LICEO TRUJILLO
Jr. Alomias Robles s/n Urb. Primavera

Saludos cordiales,

Es grato dirigimos a usted, para solicitar autorización a las estudiantes KEYLA GENEZARET QUISPE VASQUEZ con DNI 72578697 y MILAGROS DEL CARMEN SALCEDO LUIS con DNI 73196230 de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación sobre "COMPROMISO ORGANIZACIÓN ENTRE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Y UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO", agradecemos por antelación brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para agradecer la consideración.

Director José Luis de la Cruz

Estudiante
Keyla Quispe Vasquez

Estudiante
Milagros Salcedo Luis

Autorizado para aplicar a ducenter en forma voluntaria la semana del 25/04





CARTA DE PRESENTACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, mayo del 2022

Sra. Maria Muguerza Ramos

Directora

I.E Brüning

Av. América Sur y Prol. César Vallejo - Urb. Ingeniería

Saludos cordiales,

Es grato dirigimos a usted, para solicitar autorización a las estudiantes KEYLA GENEZARET QUISPE VASQUEZ con DNI 72578697 y MILAGROS DEL CARMEN SALCEDO LUIS con DNI 73196230 de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación sobre "COMPROMISO ORGANIZACIÓN ENTRE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Y UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO", agradecemos por antelación brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para agradecer la consideración.


Directora Maria Muguerza Ramos



Estudiante

Keyla Quispe Vasquez

Estudiante

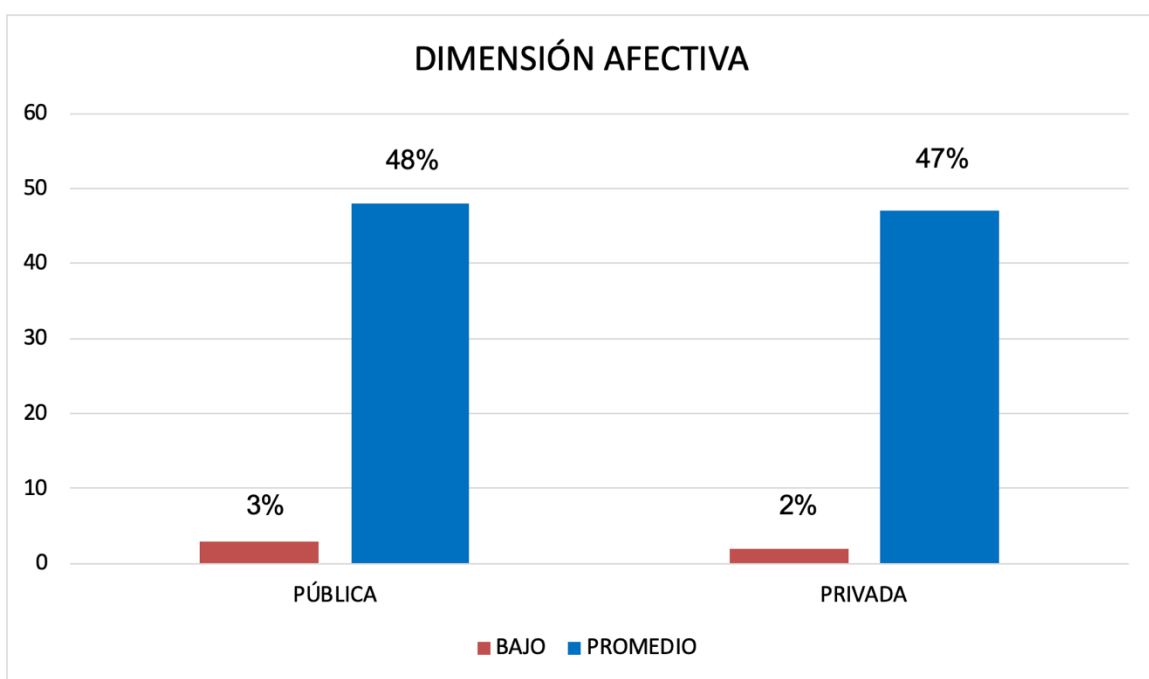
Milagros Salcedo Luis

mariamuguerza 77@1
990259131

ANEXO N° 06: RESULTADOS DESCRIPTIVOS – COMPARATIVOS

FIGURA 01:

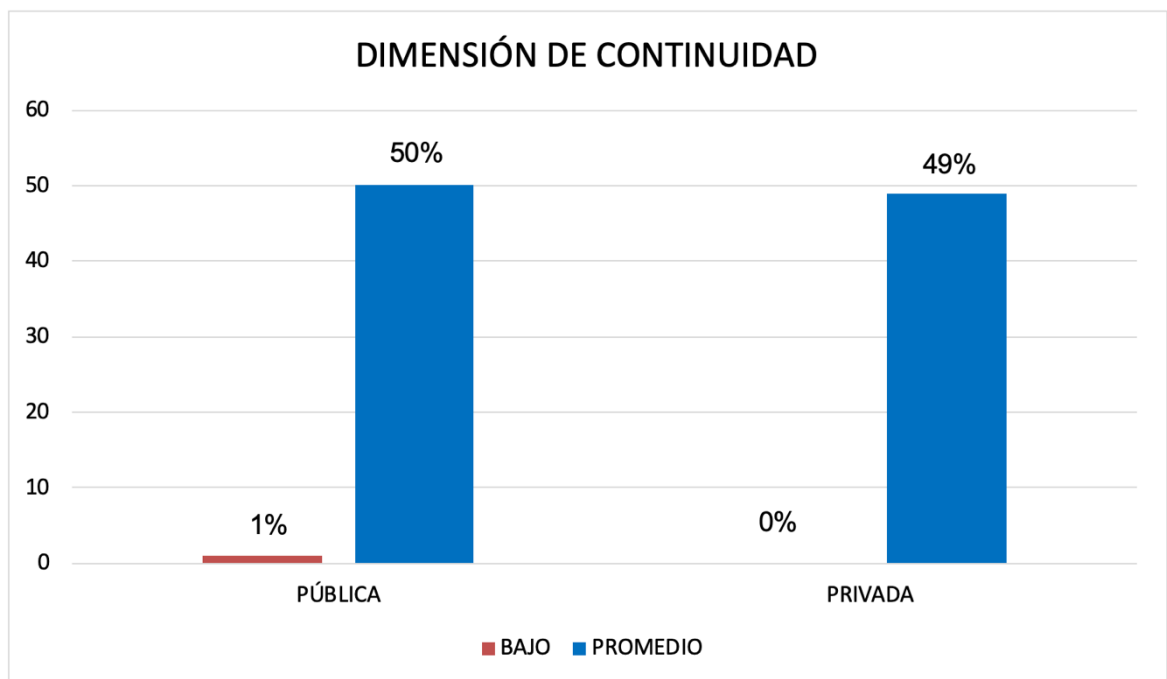
Diferencia en los niveles de la dimensión compromiso afectivo entre docentes de una institución educativa pública y privada



Nota: La figura muestra la diferencia entre el grupo de institución Pública y el grupo de institución Privada en función a los niveles de la dimensión compromiso afectivo.

FIGURA 02:

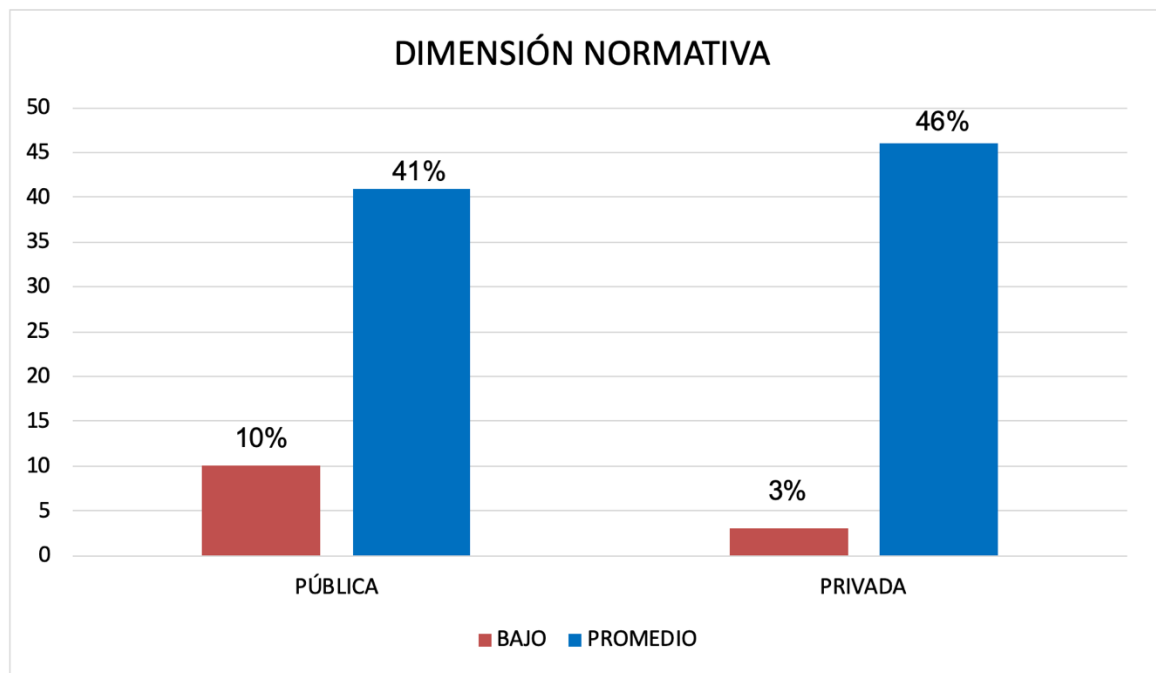
Diferencia en los niveles de la dimensión compromiso de continuidad entre docentes de una institución educativa pública y privada



Nota: La figura muestra la diferencia entre el grupo de institución Pública y el grupo de institución Privada en función a los niveles de la dimensión compromiso de continuidad.

FIGURA 03:

Diferencia en los niveles de la dimensión compromiso normativo entre docentes de una institución educativa pública y privada



Nota: La figura muestra la diferencia entre el grupo de institución Pública y el grupo de institución Privada en función a los niveles de la dimensión compromiso normativo.