



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE
PERTENENCIA COMO COMPLEMENTO DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
JUAN MANUEL ITURREGUI EN LAMBAYEQUE
EN EL AÑO 2021**

PRESENTADO POR:

ROBERTO SENCIO MUSAYÓN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

CHICLAYO – PERÚ

2021



*VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO*

TESIS

**FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE
PERTENENCIA COMO COMPLEMENTO DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
JUAN MANUEL ITURREGUI EN LAMBAYEQUE
EN EL AÑO 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Desarrollo de una educación de calidad conectada al
empleo y el servicio a la sociedad.**

ASESOR

DR. Máximo Ramírez Julca

LAMBAYEQUE – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a Dios por haber permitido llegar hasta aquí hoy, por darme fuerza y salud para llevar a cabo mis metas y objetivos. Quiero darle las gracias por su amor infinito.

Dedico esta tesis a mi madre y mi padre, que desde el cielo me guían y cuando estuvieron vivos me apoyado en cada uno de mis pasos y me enseñarme la práctica de valores, por la motivación constante que permite que hoy sea la persona que soy y por su amor incondicional.

Quiero dedicar además esta tesis a mis familiares, a mi esposa a mis hijas a mis hermanas y hermano por ser la motivación constante apoyarme en cada paso, por sus consejos para conseguir mi objetivo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la I. E. “Juan Manuel Iturregui”, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Alas Peruanas, a la Facultad de Pos Grado bajo la dirección del Dr. Francisco Luis Pérez Expósito, quien ha contribuido para lograr mi objetivo. Al Dr. JORGE LUIS BRINGAS SALVADOR, quien con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. MÁXIMO RAMIREZ JULCA, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo de investigación.

RECONOCIMIENTO

Un profundo reconocimiento a la Universidad Alas Peruanas quien tiene como objetivo el aseguramiento y fomento del desarrollo de la investigación a través de su Escuela de Pos Grado quienes buscan la formación de recursos humanos en la comunidad universitaria con capacidades de investigación, innovación y emprendimiento.

Mi reconocimiento, a los docentes que forman parte de esta casa universitaria Dr. MÁXIMO RAMIREZ JULCA y Dr. JORGE LUIS BRINGAS SALVADOR. quienes con su orientación y conocimientos permitieron que logre consolidar uno de mis sueños más anhelados.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPITULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	16
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	16
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	16
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	16
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....	17
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	18
1.5.2. IMPORTANCIA.....	19
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	19
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	20
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	28
2.2.1. Sentido de Pertenencia.....	28
2.2.2. Compromiso organizacional.....	34
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	45
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	48

3.1.	HIPÓTESIS GENERAL	48
3.2.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	48
3.3.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	49
3.4.	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	50
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		52
4.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	52
4.1.1.	Tipo de investigación	52
4.1.2.	Nivel de investigación	52
4.2.	MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	53
4.2.1.	Métodos de investigación	53
4.2.2.	Diseño de la investigación	54
4.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	54
4.3.1.	Población	54
4.3.2.	Muestra	55
4.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
4.4.1.	Técnicas	55
4.4.2.	Instrumentos	55
4.4.3.	Validez y confiabilidad	56
4.4.4.	Plan de análisis de datos	57
4.4.5.	Ética en la investigación	57
CAPITULO V: RESULTADOS		58
5.1.	Análisis descriptivo	58
5.2.	Análisis inferencial	66
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS		73
CONCLUSIONES		77
RECOMENDACIONES		78
FUENTES DE INFORMACIÓN		79
ANEXOS		84
1.	Matriz de consistencia	85
2.	Instrumento de recolección de datos	86
3.	Validación de expertos	87
4.	Copia de la data procesada	93
5.	Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.	95
6.	Declaratoria de autenticidad del informe de tesis. ..	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar los factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021. La metodología fue de tipo descriptivo y nivel explicativo en el que se contó con la participación de 109 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que: (i) el nivel de incidencia de la dimensión psicológica-social en el compromiso organizacional es de un 68.3% en el compromiso de los trabajadores, de la dimensión afectiva en el compromiso organizacional es de hasta un 74.3%, y de la dimensión física en el compromiso organizacional es de un 65.5%. Concluye que los factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021, son la psicológica-social (en el compromiso continuo y normativo), la dimensión afectiva (en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo), y la dimensión física (en el compromiso afectivo).

Palabras clave: Sentido de pertenencia, compromiso organizacional, dimensión psicológico-social, dimensión afectivo, dimensión física.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the factors that affect the sense of belonging as a complement to the organizational commitment in the Emblematic Educational Institution Juan Manuel Iturregui. The methodology was descriptive and explanatory level, with the participation of 109 workers to whom a questionnaire was applied. The results showed that: (i) the level of incidence of the psychological-social dimension in organizational commitment is 68.3% in the commitment of workers, of the affective dimension in organizational commitment is up to 74.3%, and of the physical dimension in the organizational commitment is 65.5%. It concludes that the factors that affect the sense of belonging as a complement to the organizational commitment in the Emblematic Educational Institution Juan Manuel Iturregui, are the psychological-social (in the continuous and normative commitment), the affective dimension (in the affective commitment, continuity and normative), and the physical dimension (in affective commitment).

Key words: Sense of belonging, organizational commitment, psychological-social dimension, affective dimension, physical dimension.

INTRODUCCIÓN

El actual contexto educativo sitúa al profesor como responsable a nivel de ejecutor del conjunto de disposiciones tendientes a favorecer los procesos de cambio en educación. Sin embargo, a partir de un enfoque que hace visible el compromiso organizacional del docente y sus dimensiones es posible pensar desde una perspectiva en la que este actor, el profesor, pasa de ser un ejecutor de patrones establecidos externamente, a un actor protagónico, donde el compromiso se configura como un potente resultado de un adecuado grado de pertenencia hacia la institución.

Bajo este contexto, surge la presente investigación, la cual se centra en conocer ¿Cuáles son los factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui? Para ello se seguirá los lineamientos metodológicos de un estudio no experimental transversal, descriptivo, además se utilizará un cuestionario de instrumento en la recolección de datos aplicada en la muestra integrada por los profesores de la institución. El presente proyecto de tesis está integrado por los siguientes capítulos:

CAPITULO I, denominado planeamiento del problema, donde se describió la realidad problemática, la delimitación del estudio, el problema de investigación, objetivos, justificación, factibilidad y las limitaciones que se presentaron.

CAPITULO II, denominado marco teórico, donde se presentó los antecedentes del estudio, bases teóricas y por último la definición de términos.

CAPITULO III, llamado hipótesis y variables, donde se presentó la hipótesis general y específicas del estudio, se define conceptos y se operativiza las variables, así como los cuadros de operacionalización.

CAPITULO IV, denominado metodología de la investigación, aquí se presentó el tipo y nivel de investigación, métodos y diseño, población y muestra y las técnicas e instrumentos.

CAPITULO V,.....

Por último, se presentan los anexos de la investigación.

CAPITULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El sentido de pertenencia, es el agrado que tiene una persona de sentirse integrante de un grupo, este sentimiento se genera y se fortalece con el tiempo, y para su formación intervienen factores, los cuales se deben conocer, puesto que pueden llegar a ser la columna vertebral de la organización. En este marco, la investigación partirá de la interrogante ¿Cuáles son los factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021, en la plana docente para lograr un compromiso organizacional sostenible?

Internacional

Dávila (2014) indica que el individuo ante el desarrollo de la sociedad, y ser aceptada en ella, realiza diferentes procesos, en donde implica los aspectos cognitivos, los patrones emocionales, el comportamiento, salud y bienestar. Por lo que, se dice que la persona se siente aceptado por los demás, de acuerdo a la percepción o imagen que transmite mediante la conducción de sus emociones. Por lo contrario, al no sentirse parte de ella, se desenvuelven emociones negativas, ya sea de tristeza o enojo. Según lo que manifiesta el autor, en base al ámbito educativo, este aspecto se vincula con las experiencias en relación a los sentidos de pertenencia que se ejecutan en los procesos psicológicos, aquellos son clave en el desarrollo efectivo del estudiante.

Por ello en el plano educativo es importante conocer y analizar los factores que inciden en el sentido de pertenencia para con la institución, de manera especial en los docentes puesto que llegaran a generar un alto sentido de compromiso organizacional, como complemento institucional, que, a su vez, puede ser sostenible. Y ello se reflejará con el tiempo.

En lo que concierne al problema de sentimiento de pertenencia, se hace mención que parece ser de gran relevancia introducir el fenómeno de la alteridad y la identidad, ya que, de acuerdo a Marc Auge, son inconcebibles la una sin la otra. Señala tres niveles en los cuales se presenta y funciona el sentimiento de alteridad, a saber: La alteridad absoluta

se hace presente hacia la persona extranjera, que forma parte de más allá de las fronteras de la comunidad, en el que puede provenir lo desconocido, así como sucesos violentos como la guerra y pueden dar inicios a nuevas fórmulas políticas, causando una recomposición del espacio social; la alteridad interna hace referencia a la alteridad social tácita en todo sistema de relaciones con diferencias instituidas como el sexo, la filiación, la edad, los patrones de residencia, etc., criterios referenciales que componen la trama de lo social y que implican también ciertas reglas de utilización del espacio. La alteridad que designa “intima” que pertenece al interior de la persona de cada individuo, a la ligadura entre interior y exterior, al vínculo entre identidad y relación del individuo con su entorno. Finalmente, concluye afirmando que el cuerpo individual es además un espacio habitado en el que no dejan de actuar relaciones de identidad y de alteridad. (Flores I. , 2014)

En cuanto a un factor que incide en el sentido de pertenencia, es el de la alteridad, definido como la condición o capacidad de ser distinto, representa una voluntad de entendimiento que fomenta el diálogo y propicia las relaciones pacíficas. factor intrínseco que se debe de estudiar y de tener en cuenta puesto que ayuda a generar un buen clima y ambiente laboral, ayuda a tolerar a pares laborales y contribuye con el sentido de pertenencia del profesional para con su centro de labores.

En un estudio realizado por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco para analizar el sentido de pertenencia de los docentes para con su lugar de labores, se exploraron los sentimientos percibidos por las y los docentes de la Licenciatura en Administración de la UAM Azcapotzalco. en su investigación descubrieron los sentimientos de identificación y arraigo experimentados por los docentes en su estancia académica en la UAM Azcapotzalco. La determinación de los sentimientos de los docentes permitió conocer cuáles fueron los posibles efectos provocados en ellos por el currículum oculto y nulo (aprendizajes adquiridos por las personas sin haber sido planteados dentro del plan de estudios como un objetivo pedagógico expreso) latentes en la UAM Azcapotzalco y, en particular, cómo los viven los alumnos de la Licenciatura en Administración. (Medina C. , 2016)

En este caso el sentido de pertenencia como problema está en que los sentimientos giran en torno a un interés económico y no a una disposición voluntaria. aunque se podría aprovechar esta motivación, para generar un sentido de pertenencia para con la

institución, a través de pequeños incentivos y/o motivaciones que en ocasiones podrían ser económicas.

Harris y Paz (2014) mencionan que en términos teóricos, el método de referencia para el análisis del compromiso organizacional define el constructo en tres elementos: afectivo, de continuidad o instrumental y normativo. El compromiso organizacional afectivo expresa el vínculo sentimental que el trabajador establece con la organización, cuando se identifica con ésta por la congruencia de los valores humanos y objetivos comunes. Está relacionado con la percepción personal de las características objetivas y subjetivas de la organización, siendo fundamental para su satisfacción, motivación profesional y éxito organizacional como agregado, el compromiso organizacional de continuidad traduce la percepción de los colaboradores acerca del costo asociado a la salida de la organización.

Un aspecto importante a considerar es el compromiso afectivo que se genera en el trabajador para con la empresa, ello a su vez representa un aporte al crecimiento institucional a través de un fomento de clima laboral favorable, de fomento de valores entre pares, que pueden llegar a ser los valores institucionales. asimismo, que se exterioriza para con los colaboradores externos, ayudando al crecimiento institucional.

Nacional

Reyna y Campos (2015) respecto al sentido de pertenencia en la escuela, la autora menciona que enmarcando dicho nivel el requerimiento natural del individuo por formar parte de una establecida sociedad y sea reconocido en los interiores del mismo. Reconocer tal necesidad se transforma en una herramienta beneficiosa para la empresa al momento de abordar la satisfacción del usuario interno. En conclusión, al hacer mención sobre esto se necesita que se retome algunos aspectos como la estimulación, los requerimientos de los colaboradores, la satisfacción, la responsabilidad entre otros que se conjugan y evidencian en el contexto laboral.

La necesidad humana de pertenecer a un grupo, sentirse aceptado y reconocido, son aspectos que las empresas deberían de considerar al momento de realizar estrategias de crecimiento institucional, aprovechando estos factores para saber motivar a sus

trabajadores y generar así un compromiso institucional, sostenible, que ayude al crecimiento institucional.

Rosas (2016) señala que, al hablar de la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional, se refiere al desarrollo de actitudes que se efectúan en los colaboradores frente a las actividades que realiza en el trabajo, así mismo el compromiso organizacional es la fuerza que se expresa por medio de la identificación e involucramiento de los trabajadores hacia el crecimiento positivo de la empresa. Tanto la imaginación, la fidelidad y la responsabilidad con la empresa se consideran facultades que forman parte de los individuos, por lo tanto, los sujetos que laboran en la compañía brindan lo mejor de ellos de una manera más voluntaria y sostenible durante el lapso que forma parte de una institución. Uno de los factores esenciales para originar un ambiente correcto, es el clima laboral que origina una satisfacción y compromiso entre los mismos colaboradores, mediante su jefe o líder, con su capacidad de influir, ya sea, para bien o para mal, en dicho clima laboral.

El líder laboral, el jefe, el director, o la persona encargada del personal, es quien tiene una gran responsabilidad de motivar e influir en sus pares laborales, por tanto, es a quien se le debería capacitar constantemente y motivar en cuanto al sentido de pertenencia para con la institución, para que haga un efecto replica en los demás trabajadores. Asimismo, que se institucionalice, y sea parte de la política laboral institucional para asegurar un crecimiento y desarrollo constante.

En el Perú, considera que la cultura organizacional en su 50% es un problema que aqueja constantemente a las organizaciones, de la mano la falta de compromiso, duplicando la cifra en los últimos años. Los líderes del capital humano muestran una gran preocupación ante la falta de compromiso por parte de los colaboradores de la empresa, así como las escasas actividades que fortalezcan la organización son aspectos que se enfatizan en el informe final. «En este nuevo universo laboral, las organizaciones deberán pensar formas innovadoras de cómo gestionar a sus empleados, concibiendo y proponiendo ideas que permitan recuperar al menos parte de ese control, sostuvo» (D'Agostino, 2015)

En el Perú, la falta de compromiso laboral está asociada con la cultura organizacional de una empresa, en este sentido las empresas vienen direccionando su

atención en recuperar el control de esta situación y tratar de revertir las cifras alarmantes de preocupación en torno a la falta de compromiso del trabajador para con la empresa donde labora.

Asimismo, el compromiso laboral requiere que el colaborador se halle disponible para asumir el papel encomendado y, además dispuesto a llevar a cabo esfuerzos para conseguir metas mutuas. En este caso, entonces ¿Cómo se puede lograr que los colaboradores puedan sentirse comprometidos con respecto a sus funciones y la empresa? Es importante identificar qué tipo de conductas de los colaboradores se vinculan con el compromiso laboral. Estos comportamientos pueden ser revelados a través del entusiasmo, implicación, el tiempo dedicado y el involucramiento en las actividades que cada uno de ellos desempeñan. Varios de sus indicadores pueden ser utilizados tales como la valorización del cliente, la rentabilidad, la producción, la rotación, la tasa de accidentes, la ausencia, la calidad o cantidad de productos incompletos. (Arbayza, 2017)

En este artículo encontramos que es importante reconocer las conductas de los empleados que se relacionan con el compromiso laboral, respecto a estas conductas, identificamos al entusiasmo, como un factor que incide en el sentido de pertenencia del trabajador para con la empresa donde labora.

Local

La Institución Educativa Juan Manuel Iturregui se considera emblemática porque a diferencia de un colegio público regular, cumple con ciertos requisitos; como tener primaria y secundaria, además cuenta con un legado importante. Pocos conocen su historia como un referente de educación en la región Lambayeque, lo cual nos invita a la reflexión en cuanto al sentido de pertenencia que muestra su personal docente como complemento de su compromiso organizacional, para ello es necesario partir del análisis de los diferentes elementos que actúan en ambas variables.

La problemática que existe en esta institución se centra en la falta de compromiso organizacional, resultando evidente que el clima no es el adecuado y no existe interés en ciertos docentes por realizar sus actividades; laboran solo por cumplir, no se percibe la pasión por la enseñanza ni muestran tener sentido de pertenencia, a causa de una baja motivación, la falta de actividades integradoras, actitudes negativas y una comunicación

inadecuada entre colegas. Estos indicadores negativos se reflejan sobre un escaso compromiso organizacional que muestran los integrantes de la comunidad educativa, lo que está generando un bajo desempeño, incomodidad en los directivos de la institución y en los alumnos, pues no perciben una enseñanza de calidad.

El pronóstico de la problemática se centra en que, si la Institución Educativa Juan Manuel no hace frente a la falta de compromiso organizacional, el nivel de aprendizaje de los estudiantes y el grado de satisfacción de los docentes será negativo, generando resultados perjudiciales para todos los miembros del colegio. El control del pronóstico se basa en identificar cuáles son los factores del sentido de pertenencia como complemento al compromiso organizacional en la institución, para que la dirección logre reconocer que elementos son necesarios mejorar y comprometa a todo el personal docente en el cambio de actitud y a fortalecer su identificación con la institución donde laboran.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

Esta investigación se realizó en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021, ubicada en la Av. Andrés Avelino Cáceres N° 148 en el Departamento de Lambayeque, Provincia de Lambayeque.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL

La unidad de análisis estudiada fueron los trabajadores de la I. E. Emblemática Juan Manuel Iturregui.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El presente plan de tesis se desarrolló en el periodo Enero - Marzo del año 2021.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

El estudio se fundamenta en las teorías de: Rosen y Berger (2015) quien define el sentido de pertenencia como el grado de aceptación del colaborador como parte del grupo de trabajo, se manifiesta cuando existe un adecuado clima laboral, comunicación asertiva, motivación, reconocimiento, entre otros factores; además se fundamenta en la teoría de Sánchez (2014) quien indica que el compromiso laboral como una acción de

caracterización de una persona e involucramiento en una entidad particular, grupo o profesión.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Qué relación tienen los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la I. E. Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión psicológica-social en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021?

¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión afectiva en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021?

¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión física en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que tienen los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar el nivel de incidencia de la dimensión psicológica-social en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

Determinar el nivel de incidencia de la dimensión afectiva en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

Determinar el nivel de incidencia de la dimensión física en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN

Nuestro trabajo de investigación estuvo justificado teóricamente porque se lleva a cabo para aportar al conocimiento existente sobre las variables estudiadas, además se fundamentó en los trabajos de muchos autores, en relación a la teoría de la variable de sentido de pertenencia se basó en el aporte de Rosen y Berger (2015) quien afirma que el sentido de pertenencia es un sentimiento de dependencia o vinculación que tiene una persona sobre un grupo social, familia, partido político, marca, etc., implica la satisfacción del individuo por sentirse parte de algo. En cuanto a la variable compromiso laboral, se fundamentó en la teoría de Sánchez (2014) quien indicó que es el resultado de un conjunto de factores que impulsan al trabajador a realizar sus labores con responsabilidad y con mayor eficiencia.

El estudio tiene justificación práctica porque existió la necesidad de identificar cuáles son los factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en los colaboradores de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, además, se logró determinar cuáles son los elementos deficientes presentes en el ambiente laboral y proponer mejoras alternativas con el fin de fortalecer el compromiso laboral.

Tiene justificación metodológica porque la elaboración y aplicación del instrumento de recolección de datos se realizó mediante métodos científicos, para lo cual se demostró su validez y confiabilidad, por otra parte, el estudio es de tipo descriptivo, diseño no experimental, además fue referencia para investigaciones en un mismo escenario y con las variables descritas.

Se justifica socialmente porque los resultados encontrados favorecen al compromiso en el trabajo, así como en la eficiencia de los trabajadores de esta Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, permitiendo que los alumnos y padres de familia perciban un mejor servicio educativo.

1.5.2. IMPORTANCIA

La importancia de la investigación se centró en que permite identificar cuáles son los factores que actualmente están incidiendo en el sentido de pertenencia de los colaboradores de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, esta información es útil para los directivos ya que les permite identificar los elementos negativos presentes en el ambiente laboral, que está generando un bajo compromiso organizacional y la insatisfacción de quienes hacen uso del servicio educativo.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio fue realizable, ya que, se tuvo el apoyo de la dirección general de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui mediante reuniones programadas, quienes facilitaron la información necesaria para el desarrollo de la investigación, además los colaboradores aceptaron participar en el proceso de recolección de datos como informantes. Por otra parte, fue factible, porque el autor de la investigación puede cubrir los costos que genera su realización, incluyendo las necesidades de recursos materiales y económicos, además existió la disponibilidad de tiempo necesario para el desarrollo del presente estudio.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Las limitaciones del estudio, fue la falta de información actualizada sobre las variables en estudio para la presentación de la realidad problemática y las bases teóricas, esta limitación se logró superar gracias al uso de referencias web de artículos científicos para la realidad problemática y la búsqueda en fuentes privadas de libros actualizados para el marco teórico. Otra limitación fue el acceso a la información en la entidad en estudio debido a la pandemia, lo cual se logró superar gracias al acuerdo de reuniones virtuales según la agenda disponible del director y de los docentes.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Nivel Internacional

Calvo (2014) en su tesis titulada *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el compromiso organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna*. Colombia. Cuyo fin central fue elaborar e implantar una estrategia de administración educativa para optimizar el clima institucional de la comunidad docente y gestión del colegio. Metodológicamente, fue de tipo propositiva, de estudio cualitativo y de enfoque descriptivo e interpretativo. Los resultados obtenidos fueron que la ejecución de los talleres, integrados por polémicas, encuestas y actividades recreativas que constituyen parte de la estrategia, por ende, ha permitido optimizar y socializar los conceptos que los maestros poseen acerca de cuáles son los aspectos que incurren para correcto ambiente en la institución, acerca de las acciones y cualidades que debe practicar cada integrante para beneficiar que se propicie el ambiente positivo en los ambientes laborales. Finalmente se concluye que el fortalecimiento de la parte afectiva en el trabajador es muy importante al igual que optimizar y profundizar las sapiencias de los maestros en relación a los elementos que inciden en el buen clima laboral.

Castro y Escobar (2014) en su tesis titulada *Estrategias para el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes del jardín Dreams Kindergarten*, Colombia. Estableció como objetivo central evaluar la dinámica institucional al interior del jardín infantil, principalmente ante funciones y procedimientos de sus maestros. El estudio fue de tipo cualitativo con los elementos propios de la investigación acción, como instrumento de recopilación de información se utilizó el cuestionario, el cual fue aplicado a los docentes de la institución. Los resultados fueron que un 73% de los maestros no se sienten identificados con la institución, mientras un 53% manifestó que de tener la oportunidad de ingresar a otro trabajo inmediatamente lo harían, determinando así que hay un escaso compromiso con la Institución. Concluyendo que el nivel de responsabilidad, desarrollo y potenciación del sentido de pertenencia en cada una de las instituciones que lidere un gerente educativo en el lapso de sus actividades pedagógicas, beneficia a que el capital humano a su cargo logre ser eficiente, comprometido, proactivo,

reconocido y motivado, dando resultados positivos ante las metas y objetivos presentados que se ven manifestados en el correcto trabajo organizacional y la calidad de la institución educativa.

En cuanto al análisis de factores que inciden en el sentido de pertenencia a nivel de la plana docente asegura que la gran responsabilidad de fomentar el grado de pertenencia para con la institución, está en la persona responsable del personal. Con lo cual, se analiza que el director debe de realizar estrategias de motivación que generen un sentido de pertenencia del trabajador para con la institución educativa.

Dicha investigación indica que, al proponer una estrategia educativa para fortalecer el clima organizacional, permite desarrollar un mejor ambiente organizacional, y a su vez fortalecer el compromiso, por ende, para la efectividad de estas estrategias, se basa en el desarrollo de talleres y actividades lúdicas que influyen en los factores determinantes.

Quarezma (2015) en su investigación titulada *El Sentido de Pertenencia en Escuelas Públicas de Excelencia*. Chile. Cuya finalidad principal fue conocer el sentido de pertenencia vivido por los docentes, mediante el análisis del orgullo de pertenencia en escuelas de prestigio y de sus percepciones sobre los significados de excelencia, en comparación con la visión de los directivos. De tal manera, que la investigación presento una metodología de diseño no experimental con nivel exploratorio, además para el análisis de los resultados y su recopilación se aplicó una encuesta para una muestra conformada por 25 docentes. Los resultados permitieron determinar que los docentes no sienten que sean parte importante en la institución pues el 64% de ellos considera que son reemplazables, además el 72% de los encuestados afirmaron que no se sienten motivados en sus labores. El autor concluye que los principales factores del sentido de pertenencia es la falta de motivación en el trabajador, la falta de trabajo en la parte afectiva y de inclusión de los trabajadores, lo que genera un bajo compromiso organizacional y un desempeño deficiente.

En esta investigación el autor destaca un factor intrínseco de la persona que es, el sentido de orgullo y motivación para realizar sus labores, como una predisposición del docente a identificarse con su institución, y a partir de ello genera su grado de pertenencia y compromiso organizacional.

Gómez (2017) en su tesis titulada *El sentido de pertenencia como elemento del compromiso organizacional: factores que inciden en su desarrollo*. Bogotá. Tuvo como finalidad identificar y evaluar los factores que incurren en el sentido de pertenencia del colaborador para con la organización. La presente investigación tuvo un enfoque cualitativo y de tipo descriptiva, donde aplicó una entrevista como instrumento de recolección de información a los 58 colaboradores. Los resultados manifiestan que los trabajadores están comprometidos con la institución donde laboran, cuando logran sentirse motivados y satisfechos con el ambiente de trabajo y con las funciones que cumplen. El autor concluye que los factores que influyen en el compromiso organizacional se asocian a variables de diferentes tipos: estructurales, comportamentales y estratégicos, reconociendo el medio externo e interno en el cual se desarrolla la organización.

En cuanto a la variable compromiso organizacional, el autor enfatiza que es el resultado de un adecuado ambiente y clima laboral, así como de un positivo nivel de pertinencia hacia la institución, además el estudio muestra la importancia de considerar variables estructurales, comportamentales, y estratégicos para el estudio del compromiso organizacional.

Nieto (2017) en su investigación titulada *Análisis del sentido de pertenencia y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*. España. Cuyo objetivo fue Determinar la correspondencia que existía entre la satisfacción trabajo y el compromiso con la organización de los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en cuanto a la metodología, fue transaccional correlacional, pues evalúa si hay algún enlace entre la complacencia y el compromiso con la Institución en un momento específico. Obteniendo como resultado de que se logra observar que un factor que se repite en las variables de sentido de pertenencia y compromiso en la organización es el de sueldo y prestaciones recibidas, lo cual genera insatisfacción y afecta el compromiso de los empleados hacia la organización. Finalmente, tras los resultados se puede decir que según la escala de correlación de Pearson estas dos variables cuentan con un nivel de

correlación significativa, por lo cual, la hipótesis central se cumple, debido a que existe relación moderada entre estas dos variables.

Es importante analizar y conocer cómo se genera el compromiso organizacional, en este sentido, esta investigación invita a la reflexión en el tema, tomando en cuenta dos aspectos importantes; el sueldo y la prestación recibida como factores que inciden en el sentido de compromiso organizacional en colaboradores de un instituto.

Manzano (2017) en su tesis titulada *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Ecuador. Tuvo como propósito analizar la dinámica institucional para identificar el sentido de pertenencia y su articulación con el compromiso organizacional. La investigación fue de tipo cualitativo con una población de 50 docentes. Los resultados revelaron que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto en los procesos. Para la UESDG es importante el trabajo de su equipo docente en la mejora del sentido de pertenencia con el fin de minimizar factores que influyen de forma negativa en el desarrollo del talento humano y reestructurar proyectos internos de bienestar para el personal docente. Concluyó que la propuesta permitirá a la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán llegar a cambios en su dinámica institucional que llene las expectativas de los miembros de su comunidad educativa, especialmente de los docentes que son el motor de la institución, generando estrategias y acciones que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes orientados siempre a mejorar la calidad del servicio.

Carrillo y Fernández (2018) en su tesis titulada *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional de colaboradores posterior a un proceso de integración empresarial*. Caracas. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el Sentido de Pertenencia y el Compromiso Organizacional. De acuerdo con las características de este estudio, correspondió a una investigación de tipo Correlacional, bajo un diseño de tipo de No Experimental, Transeccional. El resultado arrojó un resultado de 0,345 y una significación de 0,00, indicando una relación positiva baja entre ambas variables, lo que permite confirmar la hipótesis planteada en la presente investigación de que, a mayor

nivel de Sentido de Pertenencia percibido por los colaboradores del Grupo Vargas, mayor será el Compromiso Organizacional de estos con la empresa. Concluyeron que la afinidad existente entre el Compromiso Organizacional (continuo, normativo, afectivo) en conjunción con las tres dimensiones de estudio relacionadas con el Sentido de Pertenencia arrojó que el mayor coeficiente Pearson positivo se inclina hacia la dimensión Interacción (0,358).

Nivel Nacional

Loza (2014) en su tesis titulada *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar*. Tarapoto. Tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución. Para el desarrollo de la investigación trabajó con la población completa conformada por 52 colaboradores de la entidad, a quienes se les aplicó una encuesta, la investigación fue descriptiva de diseño no experimental. Se obtuvo como resultado que el 52% de los maestros no siente el compromiso con el colegio en el cual trabajan, producto de su baja satisfacción y la falta de sentido de pertenencia. El autor concluye que con relación al compromiso organizacional se obtuvo el 56% compromiso efectivo, 26% con compromiso continuo, así como 18% con compromiso normativo, además el compromiso organizacional es el resultado de un adecuado liderazgo, y del fortalecimiento del sentido de pertenencia del trabajador.

En este caso, el autor menciona dos tipos de compromisos que se generan por parte de los trabajadores de una institución educativa, uno el compromiso afectivo, que implica un componente intrínseco, que parte y se genera en el ser humano, y por otro lado el compromiso continuo, la decisión de hacer sostenible el compromiso laboral para con la institución, en ambos casos, analizamos la importancia del tiempo, en el primero el tiempo es en el momento y en el segundo caso el tiempo es a futuro que parte de la decisión.

Dávila y Giménez (2016) en su estudio titulado *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. Lima. Tuvo como objetivo determinar la validez discriminante del sentido de pertenencia y de los diferentes tipos de compromiso organizacional, y analizar la relación y capacidad predictiva de estos

constructos del bienestar subjetivo y psicológico. 354 personas completaron un cuestionario que permitía medir los constructos descritos. Los resultados mostraron que el sentido de pertenencia y los diferentes tipos de compromiso organizacional son constructos diferentes, y que se asocian de forma diferencial con los diversos indicadores del bienestar en función del tipo de puesto de trabajo estudiado. Concluyeron que el compromiso afectivo es el predictor más importante para los empleados que desempeñan puestos de base, y el sentido de pertenencia es el único predictor para los puestos de mando.

Guzmán (2017) en su tesis titulada *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07*. Lima. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional y surge como respuesta a la problemática de los Centros de Educación Técnico Productiva. El estudio de investigación fue de tipo básico y su diseño no experimental, correlacional de corte transversal, siendo utilizado un cuestionario con una escala de Likert como instrumento de recolección de datos a una muestra de 120 docentes. Los resultados muestran que las variantes de la gestión educativa se centran en el liderazgo y manejo de equipos, que según los docentes es inadecuada, respecto a los factores del compromiso organizacional, son la motivación, el sentido de pertenencia y el reconocimiento. El autor finaliza indicando que hay una correspondencia significativa en las variables de la gerencia educativa y compromiso con la organización, teniendo un valor de correlación de 0,751.

En cuanto a nuestra realidad nacional, el investigador asegura que la gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional de los docentes. Uniendo conceptos anteriores, entonces, se llegará a un elevado compromiso si el personal, docente y administrativo está motivado y comprometido con el crecimiento institucional.

Valle (2017) en su tesis titulada *Factores determinantes en el sentido de pertinencia en la institución educativa Peruano Suizo*. Lima. Cuyo objetivo general fue determinar la influencia de los factores determinantes en el sentido de pertinencia de los docentes y estudiantes en la Institución Educativa Peruano Suizo. En la investigación se aplicó el método hipotético deductivo, el diseño fue no experimental, el alcance del estudio fue explicativo, se utilizó un conjunto de preguntas como herramienta para recopilar datos

aplicado a una muestra conformada por maestros y estudiantes. Los resultados muestran que los trabajadores no muestran un grado de pertenencia aceptable con la institución donde se trabaja, el 62% de los maestros se siente desmotivado y un 73% afirma estar insatisfecho con el clima laboral, por otra parte, los estudiantes no muestran sentido de pertenencia por su institución. El autor concluye que para generar sentido de pertenencia en los docentes es necesario generar motivación y mejorar el clima laboral.

Es importante conocer el sentido de pertenencia de los alumnos puesto que esto también constituye un factor e influencia motivacional para los docentes, quienes a su vez se sentirán identificados con la institución donde laboran y podrán generar un compromiso organizacional sostenible.

Masías y Zúñiga (2017) en su tesis titulada: *Factores laborales que inciden en el sentido de pertenencia en la plana docente de una institución educativa*. Lima. Cuyo objetivo general fue identificar cuáles son los factores que inciden en el sentido de pertenencia en la plana docente de una institución educativa. En cuanto a su metodología, su diseño es no experimental, descriptivo, simple y correlacional; en la recopilación de información se utilizó cuestionarios, aplicado a una cantidad de 65 maestros de la institución. Entre los resultados del estudio encontró que según el 62% de los encuestados no existe un adecuado clima laboral, además el 58% indicó que la comunicación interna es deficiente. El autor concluye que los principales factores que inciden en el sentido de pertenencia son el clima laboral y la comunicación interna, por tal indica que fortalecer los lazos entre el personal docente es un factor clave para reforzar el sentido de pertenencia y la identificación con la institución, generando un resultado positivo en el desempeño laboral.

En esta investigación los factores que se analizaron competen al desarrollo académico en el aula, contar con infraestructura para realizar las clases y contar con espacios de recreación, factores laborales que ayudaran a generar, fortalecer y hacer sostenible el sentido de pertenencia del docente para con su institución.

Nivel Local

Fuentes y Mera (2014) en su investigación titulado *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada*. Chiclayo. Tuvo

como objetivo principal establecer la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral. El método del estudio fue no experimental, longitudinal, de tipo correlacional descriptivo, en la recopilación de datos se usó una encuesta bajo la escala Likert, el cual se aplicó a 140 colaboradores. Se obtuvo como resultado que el 66% de los trabajadores no siente que están involucrados con la organización educativa que representan, además el 58% mencionó que no se realizan acciones para fortalecer su sentido de pertenencia. El autor concluye que el compromiso con la organización parte de un factor principal que es la motivación y la satisfacción, y su resultado se evidencia en el desempeño laboral de los colaboradores.

En este trabajo de investigación se vincula la organización y el ejercicio en el trabajo, entendiendo que, si el trabajador está comprometido con la empresa, su rendimiento laboral será mayor y mejor.

Larraín (2017) en su investigación titulada *El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salas*. Lambayeque. Cuyo objetivo principal fue determinar el clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional. La metodología fue de tipo descriptiva, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 120 trabajadores, para medir el clima organizacional se utilizó la técnica Likert conformado por un total de 50 ítems. Los resultados muestran que los colaboradores se sienten comprometidos con la institución que representan, producto del adecuado clima laboral, el 68% indicó que el clima es asertivo, además el 82% mencionó que se reconocen sus logros, por otra parte, el 68% mencionó que una alternativa para fortalecer su sentido de pertenencia sería otorgarles una línea de carrera que los incentive a mejorar su desempeño. El autor concluye que existe una correlación positiva entre las variables, por lo cual un factor que genera un compromiso organizacional positivo es un adecuado clima organizacional.

Es importante conocer que los trabajadores pueden trabajar bajo un adecuado ambiente laboral, pueden entablar relaciones interpersonales afectivas sostenibles e inclusive pueden generar confianza entre ellos y realizar las labores encomendadas de la mejor manera, no obstante, ello no quiere decir que, por estar relacionados con sus pares, lo estén con la empresa en la cual trabajan.

Morales (2018) en su tesis titulada *Estrategia de formación de valores responsabilidad y asertividad para el mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes de la Institución Educativa Las Palmas*. Chiclayo. El propósito del estudio fue elaborar una estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, basada en la dinámica del proceso, para el mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes. Siendo la investigación no experimental, el instrumento aplicado fue el cuestionario y la entrevista, para el análisis del resultado se utilizó el programa estadístico Spss, la muestra estuvo conformada por el total de docentes del colegio. Los resultados evidenciaron una deficiente orientación didáctico-metodológica de los directivos, insuficiente capacitación en los docentes y un bajo nivel de pertenencia a la institución. El autor concluye que la estrategia de solución es necesario, pues favorecerá al fortalecimiento del sentido de pertenencia lo que servirá como complemento del compromiso organizacional.

El estudio es relevante porque permitió determinar uno de los factores que deben ser estudiados para el análisis del sentido de pertenencia, que es el asertividad y la motivación, con el fin de reconocer como complementan al compromiso organizacional, además es útil porque muestra una propuesta de solución ante un deficiente nivel de compromiso laboral y la falta de sentido de pertenencia.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Factores que inciden en el Sentido de Pertenencia

2.2.1.1. Definición

Es un sentimiento de dependencia o vinculación que tiene una persona sobre un grupo social, familia, partido político, marca, etc., implica la satisfacción del individuo por sentirse parte de algo. Aquellos colaboradores que no son capaces de identificarse con las labores que llevan a cabo, que no se sienten parte de la organización para la que laboran, los que suelen expresarse de una manera pésima de los jefes o ya sea de los productos o servicios que ofrecen, se consideran como líderes negativos, asimismo, se convierten en proveedores de hacer crecer cada vez más una imagen desagradable. Pero, si un colaborador se muestra feliz realizando cada una de sus actividades encomendadas y se siente plenamente seguro de que la organización para la que labora es buena y que además siente que posee beneficios por parte de esta, el colaborador cada vez se esforzará más para lograr alcanzar las metas de la organización, y para que esta consiga obtener el

éxito debe existir una fuerza laboral sólida unida, y sobre todo que trabajen de manera conjunta hacia una misma dirección. (Rosen & Berger, 2015)

Este sentido de pertenencia puede considerarse como un tema muy aparte de la organización, sin embargo, netamente se construye de forma conjunta, puesto que, posee una naturaleza en la cual todos son responsables y participan. Cada uno de los individuos que laboran en la organización contribuyen para cimentarla así ellos no sean conscientes de aquello. (Vega, 2014)

El lograr desarrollar el sentido de pertenencia en los trabajadores a través del desarrollo del clima laboral, la unificación integral, la formación de los grupos de trabajo, se consideran como una de las tantas metas que toda institución educativa debe de contar.

No obstante, el sentido de pertenencia no solo se basa en contribuir al beneficio de la organización, sino que, además procura mediante lazos efectivos fomentar una conexión a los colaboradores con sus labores y las actividades diarias. (Vega, 2014)

2.2.1.2. Importancia del sentido de pertenencia

Meza (2018), manifiesta que es de relevancia, puesto que, influye tanto en el rendimiento y responsabilidad de cada uno de los colaboradores dentro de la organización, al grado de beneficiar a esta misma con resultados de excelencia, no únicamente en el nivel organizacional sino también personal, ya que hace posible que se logre desarrollar habilidades y destrezas de los colaboradores mediante su crecimiento laboral.

De la misma manera el sentido de pertenencia se considera como la clave del éxito en una organización, entidad o empresa, ya que, si el trabajador o colaborador se encuentra netamente convencido de que la organización para la que labora es de excelencia y que además le aporta valor, contribuirá en la lucha para alcanzar los objetivos planteado por la misma. Es así que el trabajador se sentirá parte de la organización, llegando a ejecutar cada uno de los objetivos que se han determinado cumplir en un determinado periodo, con el propósito de favorecer al desarrollo organizacional de la entidad, y al mismo tiempo al desarrollo personal en el progreso de sus capacidades y habilidades laborales. (Meza, 2018)

El sentido de pertenencia se considera de gran relevancia en las empresas, no solamente por la responsabilidad de los colaboradores hacia la empresa, sino que además permite incrementar su productividad y la maximización de los resultados esperados en un determinado periodo, asimismo analiza el bienestar de los clientes con relación a la atención y asistencia que ha recibido. Del mismo modo, se fundamenta en la identificación y en la fidelización de los clientes hacia la competencia. En relación a los colaboradores, es necesario, ya que, hace posible que se fortalezca tanto la seguridad como la autoestima de estos mismos, como también se basa en consolidar el trabajo en grupo y para finalizar acrecienta la creatividad relacionada a las propuestas mostradas por el colaborador. (Meza, 2018)

2.2.1.3. Estrategias del sentido de pertenencia

Álvarez y Gallego (2014) manifiestan que las estrategias para conseguir un sentido de pertenencia respaldado en la optimización de la apreciación del colaborador son las siguientes a detallar:

Capacitación y herramientas del Personal

Se considera indispensable conseguir incluir datos a los colaboradores para expresar la apreciación que la empresa tiene hacia ellos, puesto que será de ayuda para conseguir el desarrollo en lo personal como en lo profesional de todos los integrantes del sistema. Para los interesados en lograr mejorar la labor en los trabajadores, se manifiesta que existen una gran cantidad de herramientas las cuales pueden ser aplicadas. Hoy en día, los medios de comunicación han podido hacer que las plataformas comunicativas de las organizaciones se estructuren y se extiendan, logrando así beneficiar a los colaboradores, puesto que podrán realizar sus actividades de una forma más rápida y ordenada. (Álvarez y Gallego, 2014)

Del mismo modo será posible ofrecer herramientas con la finalidad que estos consigan desarrollar un excelente desempeño laboral, asimismo, permite que se analice el funcionamiento de todas ellas según sea el tipo de labor y tareas que se ejecuta, detallando las que mejor se acoplen a la empresa. Por lo consiguiente es de relevancia contar con las opiniones de los colaboradores, puesto que, son ellos los que harán uso de

estas y que, además son los que netamente saben lo que requieren en cada situación para ser más productivos. (Álvarez y Gallego, 2014)

Generar espacios de Comunicación

Álvarez y Gallego (2014) revela que una de las estrategias que se consideran de mayor importancia del sentido de pertenencia es la comunicación. Determinándose como una base para que se fomente y se desarrolle una adecuada relación entre los colaboradores. De manera que, si no hay comprensión entre ellos, si la información requerida no se encuentra al alcance de todos los integrantes y en el preciso instante que se requiera, tendrán un sentimiento negativo de rechazo e indiferencia hacia el ambiente donde se encuentran. Toda organización que posea una guía de comunicación adecuadamente definida terminará siendo beneficiada; ya que, los colaboradores se sentirán integrados y sobre todo existirá un buen clima laboral

En este punto, Giner y Ángeles (2014) establecen que esta estrategia es muy importante para instituir herramientas que propaguen una comunicación más apropiada y conveniente, teniendo siempre presente urgencia en la comunicación y el respeto acerca de los horarios de actividades de cada uno de los colaboradores. Un mensaje electrónico, un chat privado con diferentes conductos en función de proyectos inclusive grupos de WhatsApp, ya sea, Skype o llamadas telefónicas, son solo algunas de las tantas alternativas que pueden planearse. Sin embargo, no hay que dejar de tener en cuenta que lo fundamental es que cada uno de los integrantes del equipo se encuentren informados de cuál será el tipo de canal que harán uso y a quien se deben dirigir para que la relación comunicativa sea netamente efectiva.

Motivación del equipo

Medina (2018), precisa que la motivación es un instrumento importantísimo para toda organización que desee lograr el éxito. Por lo tanto, en el sentido de pertenencia, la motivación se considera como una de las estrategias que se debe promover en los grupos de trabajo a través de reconocimientos logros obtenidos por su buen rendimiento laboral. Entonces, es así que la motivación en conjunto es fundamental para que cualquier individuo logre adaptarse en diferentes grupos de trabajo y es primordial para toda entidad, además debe tenerse presente que la motivación en equipo de trabajo es de gran

relevancia, ya que, está permitirá que se desarrolle una adecuada estimulación entre los colaboradores con conductas positivas, las cuales le consientan dar un buen rendimiento en el área de trabajo.

Es inevitable que la estimulación en los grupos de trabajo se lleve a cabo como una herramienta, ya que, todo colaborador que se encuentre y sienta netamente motivado en un equipo de trabajo hará que se obtengan resultados convenientes, ya sea desde realizar destacadamente cada una de sus funciones y ejecutar correctamente sus tareas encomendadas, consiguiendo de tal modo que sea beneficioso tanto para la empresa como para el grupo de trabajo, puesto que contará con mayor posibilidad de conseguir óptimos resultados como los mismos colaboradores que experimentaran un progreso en la calidad de su vida laboral. (Medina N. , 2018)

Establecer objetivos comunes

Medina (2018) confirma que el instituir objetivos es primordial para el éxito de cualquier organización, puesto que, estos consiguen determinar un trayecto a continuar, siendo como fuente de estimulación para los integrantes de la organización. De igual manera, el determinar objetivos en la organización y conectarlos con el rendimiento de los colaboradores hará posible que se logre reforzar el sentido de pertenencia en la empresa, es decir, mientras la compañía posea bien establecidos cada uno de los objetivos, y que los colaboradores tengan conocimiento de ellos, las consecuencias para la realización de estos se harán de una forma eficiente consiguiendo resultados de buen provecho para la entidad.

De modo que, entre una de sus ventajas en establecer objetivos habituales es que consiente orientar los esfuerzos sobre una sola dirección, igualmente sirve como guía para la manifestación de las estrategias organizacionales, como también para la asignación de los recursos. Por consiguiente, crea intervención y responsabilidad en los colaboradores y consienten a que pueda ser evaluado los resultados de acuerdo a la productividad de la empresa. (Medina N. , 2018)

2.2.1.4. Dimensiones de los factores que inciden en el Sentido de Pertenencia:

Dimensión psicológica-social

En diferentes investigaciones llevadas a cabo se pudo comprobar la importancia que tienen las dimensiones para el funcionamiento y bienestar psicológico de cada uno de los individuos. El poder conseguir la satisfacción de tal necesidad conlleva a una diversidad de sentimientos positivos como, el gozo, la tranquilidad, la emoción y la alegría. (Caldas e Hidalgo, 2018)

Dimensión afectiva

Muchas investigaciones aseveran la existencia de una correlación entre el sentido de pertenencia con la relación afectiva, el reconocimiento y el posicionamiento individual en un grupo. Este sentido de pertenencia comprende algunos elementos tanto efectivos como cognitivos, dependiendo del conocimiento que posea cada individuo sobre su relación en grupo manifestará una contestación afectiva. (Caldas e Hidalgo, 2018)

El sentido de pertenencia de un individuo incluye una condición consiente y responsable de una manera afectiva con un conjunto de significados de una terminante agrupación, en cuyo seno la persona es integrante activamente. Tanto la característica individual y grupal forman la identificación social e intermediarán en la edificación del sentido de pertenencia. Así como la identificación social, la pertenencia instituye del mismo modo un perfil. (Caldas e Hidalgo, 2018)

Vinculadas a esa pertenencia se determinan aspectos acerca de la actitud, manera de actuación y rendimiento de los individuos, y al mismo tiempo ayuda a que se sienta parte de un grupo en específico. A escala grupal, el sentido de pertenencia beneficiará con la unificación social de los individuos, como a la realización personal, mientras que, a escala de la nación, el sentido de pertenencia tiene un papel muy importante en una sociedad vinculada. (Caldas e Hidalgo, 2018)

Otro de los elementos que se encuentran vinculados con la dimensión afectiva del sentido de pertenencia viene hacer la memoria colectiva, concluyente en la definición de los individuos como grupo. Tal memoria colectiva compone un elemento de coherencia y diferencia de una considerable potencia y muy poderoso que consigue sobreponerse ante contextos de chantajes, de quiebre o agotamiento grupal o colectivo,

transformándose como el primer socio de persistencia continuidad. (Caldas e Hidalgo, 2018)

Dimensión física

Caldas y Hidalgo (2018) alega que la dimensión física del sentido de pertenencia se encuentra compuesta por la influencia del ambiente físico en su construcción. Esta dimensión, a su vez, se encuentra formada por los procesos de interacción conductual y simbólica que se demuestran mediante los individuos y el argumento físico.

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Definición

Sánchez (2014) lo define como una fortaleza relativa que caracterización a una persona e involucramiento en la entidad particular, grupo o empleo. Asimismo, indica que un compromiso viene hacer un ofrecimiento sobre la realización de algo, la dedicación que se pondrá para un proyecto de acción a un periodo de largo plazo. Un colaborador puede comprometerse a desarrollar sus actividades de una forma ejemplar sin contar con algún apoyo. Un individuo fiel es capaz de defender al que considera su líder, sin la necesidad de tener que hacer mayores esfuerzos por desempeñarse de una forma apropiada en su centro de labores.

Fernández (2015) expresa que el compromiso organizacional viene hacer el nivel de interés del colaborador por seguir formando parte de la empresa a la que pertenece. Tal compromiso desarrolla un grado de influencia en el que un colaborador sea retirado o rotado. Los colaboradores que no muestra o poseen ese compromiso con la entidad incurren en actitudes de aparto, las cuales se definen como un grupo de operaciones que los colaboradores ejecutan con la finalidad de no realizar su trabajo, los que habitualmente pueden llegar a ausentarse de la entidad.

De igual manera manifiesta que el compromiso organizacional es la sucesión tanto de identificación como de creencias acerca de la relevancia de las actividades realizadas, la necesidad y el provecho del rendimiento laboral. Se determina por la conexión que existe entre un individuo y una entidad, y se considera como un

componente concluyente en la obtención de los objetivos y la identificación con la entidad (Silva, 2018).

Rodríguez, Díaz y Martín (2014) estiman que la identificación organizacional, conocido también en algunas ocasiones como compromiso laboral, manifiesta la caracterización de una persona y su acercamiento en la entidad. Un individuo elevadamente comprometido se sentirá como un auténtico integrante de la organización, así; al expresarse de la entidad, se referirá con términos como: “Brindamos los mejores productos”, deja de lado insatisfacciones. A diferencia de los trabajadores que se encuentra poco identificados con la entidad posee una probabilidad mucho más alta de sentirse como una persona del exterior, por ejemplo; expresarse de su entidad con frases básicamente personales tal como “el sueldo no equivale a las horas laboradas”, con el fin de expresar un elevado grado de insatisfacción sobre las cosas y no tomarse en cuenta como un miembro más de la empresa un periodo de largo plazo.

2.2.2.2. Factores que influyen en el compromiso organizacional

Flores (2015) toma ciertos factores y determina su contribución al compromiso organizacional de la manera siguiente:

- a) Capacidad propia percibida (positiva)
- b) Respeto del líder (positiva)
- c) Liderazgo (positiva)
- d) Tergiversación del rol (negativa)
- e) Conflictividad del puesto de trabajo (negativa)

Por su parte, Shahili (2015) considera la presencia de otros factores con los que el compromiso organizacional conserva una reciprocidad más elevada, siendo los siguientes:

- a) Estimulación interna (positiva)
- b) Participación en el punto de trabajo (positiva)

- c) Bienestar laboral general (positiva)
- d) Bienestar con el propio trabajo (positiva)
- e) Bienestar con la promoción (positiva)
- f) Bienestar con el sistema de supervisión (positiva)
- g) Estrés (negativa)

2.2.2.3. Factores inhibidores de compromiso organizacional

Flores (2015) expone la existencia de 3 tipos de factores los cuales se dedican en frenar o inhibir el progreso del compromiso organizacional de acuerdo al contexto dentro del cual se desarrollan:

a) Factores personales. Son aquellos que se basan en el mismo trabajador: La inexistencia de ética en el trabajo, el poco interés por el compromiso organizacional, y por último la falta de caracterización con la misión.

b) Factores organizacionales. Hallando su inicio en tipologías o decisiones que interesan a la empresa: sueldos mínimos, actividades poco especificadas, y un trato diferente a los trabajadores de la empresa.

c) Factores relacionales. Se basa en las estimulaciones que se relacionan de manera directa con los aspectos interpersonales, ya sea, por ejemplo, la falta de comunicación, alejamiento de identificación y la falta de confianza.

2.2.2.4. Importancia

Dos décadas atrás la definición del compromiso organizacional ha logrado atraer de una manera considerable el interés en la investigación de las empresas. Debido a que las investigaciones mostraron que este tipo de compromiso era el mejor predictor que la satisfacción laboral en asuntos relacionados como el del rendimiento, ausentismo, movimiento de personal, etc. (Patlán, 2016)

Según Griffin, Phillips, y Gully (2016), las entidades en la mayoría de veces inciden en realizar enormes gastos económicos y de tiempo en brindar capacitaciones a algunas personas con el fin de que estas puedan desempeñarse de una manera favorable y adecuada respectivamente es sus puestos. Tales gastos, terminarían truncándose si

aquellas personas que fueron entrenadas y capacitadas después de un determinado tiempo decidieran abandonar su puesto de trabajo en la empresa. De manera que tendrá que volver a seleccionarse y a capacitarse a este nuevo colaborador para que pueda realizar de manera correcta las funciones que dejó vacante la persona que abandonó la empresa y por lo tanto tendría que volver a generarse tanto gasto económico como tiempo.

Patlán (2016), la relevancia del compromiso organizacional no parte exactamente en su capacidad de influenciar sobre la eficiencia y la prosperidad de los colaboradores sino, además por ser una de las opciones más vigorosas para la obtención de las metas organizacionales.

Flores (2015), Indica que el compromiso organizacional se relaciona al comportamiento humano de forma general, debido que de acuerdo a esto se determina los aspectos específicos en una entidad en base a la satisfacción del puesto. Se dice, que un trabajador se puede mostrar poco satisfecho en un puesto, en ocasiones puede ser de manera eventual, pero si este llega a extenderse, ese ambiente repercute con sus compañeros, y en ocasiones generar la renuncia de algunos.

2.2.2.5. Determinantes del compromiso organizacional

Según Lagomarsino (2018), los determinantes del compromiso organizacional están clasificados en tres grupos fundamentales:

Características personales demográficas del individuo

Lagomarsino (2018) demuestra por medio de diferentes investigaciones, diversas conclusiones de gran relevancia. Un ejemplo es cuando se visualiza una acción positiva de la edad acerca del compromiso e inclusive lo relaciona elocuentemente con la experiencia en la empresa. Con respecto a la edad, el autor indica que se encuentra vinculada con el elemento efectivo, puesto que, con el avanzar de los años, las personas van minimizando sus posibilidades de empleo y se aumenta el costo de abandonar la empresa. De igual manera, aquellos colaboradores que posean más años de edad suelen comprometerse de una manera más afectiva con la organización, ya que tienden a desarrollar mejores niveles de compromiso.

Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral

Lagomarsino (2018) nos indica que las variables inmersas en esta clasificación se encuentran compuestas por satisfacción laboral (es salario), la cual permite que se obtengan resultados beneficiosos cada vez que la satisfacción laboral sea alta ante un salario que efectúe con cada uno de sus requerimientos, las alternativas de promoción, siendo la línea de carrera y ascenso un componente de oportuna pretensión; y, para finalizar, la valoración sobre de cómo son las relaciones en el interior de la entidad, las cuales evidencian la interacción sobre todo entre directores y colaboradores.

Características del puesto y condiciones laborales

Lagomarsino (2018) argumenta que la cantidad de horas que el colaborador se encuentran en la entidad incrementará su socialización y a la misma vez incrementa el empeño. El compromiso organizacional determina ser más alto en medida a que los individuos poseen un superior nivel de individualización, diversidad y responsabilidad en la ejecución de una labor específica. Los colaboradores que posean un puesto más alto en una empresa suelen estar mayormente comprometidos, puesto que tienen más beneficios y sus labores tienden hacer más productiva.

2.2.2.6. Dimensiones del compromiso organizacional

Shahili (2015) proyecta una definición del compromiso organizacional fragmentado en tres grandes elementos: Afectuoso, de Continuación y Normativo; de este modo el ambiente del compromiso es, proporcionalmente, el deseo, la necesidad o el deber de perdurar en la empresa.

El compromiso: (deseo)

Hace referencia a vínculos sentimentales de los individuos que crean con la empresa, expresa la inclinación de emociones al notar la complacencia de sus necesidades (esencialmente psicológica) y perspectivas, de su permanencia dentro de la organización. Los colaboradores con este vínculo van a concebirse envanecidos de integrar la organización. De manera que considerándose las emociones uno de los elementos primordiales en este componente se hace referencia aquellos autores quienes puntualiza que las emociones intensas que gestionan hacia alguien o algo. Estos afectos se integran a las vivencias del grupo que solo con el tiempo se recolectan. (Shahili, 2015)

El compromiso de continuación: (necesidad)

Consta del agradecimiento de la persona en función a los ingresos económicos, físicos o psicológicos. En estos casos se tiene, que los trabajadores se encuentran vinculados a la organización, debido a que la gran mayoría de tiempo se encuentra ahí, además que se le retribuye su remuneración, el tiempo y el esfuerzo que implica en el desarrollo de sus actividades, por lo tanto, dejar su trabajo o renunciar implica perder todo, así como también sus oportunidades son reducidas en comparación a los beneficios que le atribuye a la empresa, lo cual incrementa el apego. (Shahili, 2015)

Torres (2014) indica que actualmente, en comparación a lo tradicional de la fidelización del colaborador en la empresa, hacía referencia a término de ordenamiento hacia la organización, siendo este un poco estructurado, y poco manejable ante las emociones del trabajador. Por lo tanto, en la actualidad las empresas vienen trabajando el compromiso de una manera menos estructural, en base a las emociones e identidad del colaborador para la empresa, de esta forma potenciar el talento humano y sus competencias.

Herrera (2016) manifiesta que existe una relación positiva entre los componentes de la continuidad y la valoración del estatus al cargo desempeñado por el colaborador, por lo que las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica son en ocasiones los factores primordiales para el disfrute de un empleo seguro. Soldevila (2016) Hace referencia que este tipo de compromiso se desenvuelve por medio de los colaboradores ante el reconocimiento de las inversiones de la organización, en donde se realiza una comparación sobre la situación empresarial en base a las actitudes puesta por los trabajadores, si el compromiso es positivo se presentaran mejores posibilidades en el mercado.

El compromiso normativo: (deber)

Consta de la creencia de la lealtad de la organización en función a la moral, es decir, cuando la organización le ofrece al colaborador reconocimiento o aportaciones a su desarrollo laboral, ya sea capacitación o colegiatura. El colaborador se siente comprometido a seguir permanentemente con la empresa, por ende, a realizar un mejor

desempeño. De esta forma incrementar su compromiso por medio de la lealtad a la empresa. (Sarmiento, 2015)

Sarmiento (2015) Indica que el compromiso normativo es el que menos se ha efectuado en las organizaciones, sobre todo a nivel empírico, debido a que este radica en el colaborador se sienta vinculado con la empresa y sienta la obligación de permanecer en ella, tomándolo como una acción correcta.

Flores (2015) alude que la obligación legal corresponde a la totalidad de obligaciones y normas culturales o familiares, concedoras sobre la actuación compatible con las metas de la empresa.

Torres (2014) Manifiesta los colaboradores se sienten comprometidos con la empresa cuando se sienten en la obligación o en deuda por la oportunidad en su crecimiento laboral.

2.2.2.7. Enfoque del compromiso organizacional

Estudios acerca del compromiso organizacional estiman dos grandes enfoques: el unidimensional y el multidimensional, el cual es el enfoque más correcto a la realidad de la empresa (Shahili, 2015).

El enfoque unidimensional estima al compromiso organizacional como actitudinal o conductual. Con relación al comportamiento actitudinal, el compromiso organizacional simboliza un nivel de identificación del colaborador con su empresa, haciendo imposible que este quiera renunciar. Confirmando así la relación inversa entre lo que es alto nivel de compromiso y los bajos índices de rotación de personal. Por su parte, la alineación conductual se basa en que el colaborador persiste por todos los beneficios que le brinda la organización. (Bordas, 2016)

El enfoque multidimensional estima que una enérgica relación psicológica, basada en tres dimensiones ya descritas previamente, compone la base del compromiso organizacional. Dichas dimensiones se presentan de un modo simultaneo, pero con un diferente nivel de intensidad (Sánchez, 2014).

Para el estudio se empleó un enfoque multidimensional, ya que, estimamos importante evaluar el compromiso mediante sus tres dimensiones. Asimismo, se estima que cada colaborador podría desarrollar en un mayor o menor nivel cualquiera de los tres tipos de compromiso.

2.2.2.8. Técnicas para mejorar el comportamiento organizacional

Griffin, Phillips, y Gully (2016) señala que, si hay una relación buena entre el jefe y el trabajador, el vínculo se fortalece de manera positiva, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos y el desempeño efectivo en las actividades laborales. Así mismo, mejora la percepción con respecto al ambiente de diálogo y el bienestar.

Griffin, Phillips, y Gully (2016) propone un conjunto de acciones sugiere para incrementar el Compromiso con la Organización.

a) Fortalecer el compromiso por medio de los valores del personal, es decir, formular cuales son los valores primordiales que caracteriza el perfil del colaborador de dicha empresa, del cuales se pondrán en práctica.

b) Establecer la misión de la empresa y su ideología en la empresa, de esta forma fortalecer los lazos entre el colaborador y la empresa.

c) Orientar a los colaboradores en los valores por medio de prácticas y capacitaciones, y de esta forma estimular una cultura organizacional.

d) Garantizar la justicia organizacional. Consta de la relación entre quejas y sugerencia que se suscita dentro de la empresa por medio de los colaboradores, por el cual se brindaran soluciones para no generar un ambiente tenso, disminuyendo el compromiso.

e) Establecer una homogeneidad en función a los valores, destacar a los colaboradores, así como estimular el trabajo en colaborativo.

f) Estimular el progreso de los trabajadores. Se basa en fomentar el desarrollo y talento del colaborador en base a sus funciones, es decir proporciona desafíos

laborales durante un periodo, de esta forma desarrollar sus capacidades frente al desenvolvimiento de la empresa, generando garantías.

2.2.2.9. Beneficios del Compromiso Organizacional

Littlewood y Uribe (2018), indican que el compromiso inicial de los trabajadores dentro de la organización se determina por medio de las características individuales, ya sea la personalidad, las actitudes o las experiencias que se generen dentro de sus actividades. Así mismo se indica que el compromiso con el tiempo se fortalece a medida en el que se establece los vínculos entre la organización y los trabajadores, mientras más tiempo pasen con ellos, las ventajas en generar actitudes positivas serán mayor, y las oportunidades de mercado disminuyen con el tiempo, originando que los colaboradores se sientan más vinculados y con más fuerza al empleo actual.

Bordas (2016), afirman que los gerentes le toman mayor importancia al compromiso organizacional y el comportamiento del trabajador, debido que, si se hace ausente el compromiso, se producen las renunciaciones generando inestabilidad a la empresa. Por lo contrario, si el compromiso es intenso, los lazos entre la empresa y el colaborador son más beneficiosos, ya que no existirá renuncia y se fomentará el trabajo en equipo. Por lo que se dice, que un trabajador con alto nivel de compromiso se establecerá por medio del vínculo y de las situaciones que estas se generan por medio de compromiso, por el cual se relaciona en base al acatamiento de las metas de la organización.

La asistencia de trabajo consta de la medición de tiempo y la puntualidad al realizar las actividades en un determinado periodo, mayormente los colaboradores determinan cuáles son sus actividades y en qué tiempo se deben realizar, por ende, los trabajadores comprometidos tienden a direccionarse más hacia el cumplimiento de los objetivos y no desperdiciar tiempo en el momento de la jornada laboral, con una incidencia positiva sobre la productividad (Patlán, 2016).

Así mismo se determina que mientras más tiempo permanece el colaborador en la empresa, se vuelve un factor positivo para que la empresa logre sus metas, en donde se desarrollan los niveles de desempeño conllevando al compromiso organizacional. (Patlán, 2016)

Es fundamental que los reportes de investigaciones en función al compromiso, debido que, si esta falla no se establecerá lazos efectivos entre el colaborador y la empresa, por lo que genera frustraciones en base a la calidad que ofrecen para la empresa. (Uribe, 2014).

Lagomarsino (2018), se centran en dos consecuencias que consideran básicas para el éxito: la cooperación y el éxito de la alianza. La contribución permite que cada uno de sus miembros tenga sus propios objetivos, asistentes con algún grado de autonomía con el propósito de que ambos alcancen el éxito.

El éxito de la alianza, es considerada como una de las variables claves producto de ciertos indicadores se puede reconocer la dimensión objetiva con el desempeño de la estrategia y el componente afectivo en relación a la satisfacción de los miembros con la estrategia.

2.2.2.10. Estrategias para incrementar el compromiso

Littlewood y Uribe (2018) manifiestan que es de gran interés que los directivos y en especial las del área de talento humano tengan en cuenta el compromiso de sus colaboradores y traten de promover el incremento del mismo. Para tal, se necesita desarrollar una serie de normas o políticas que contribuyan al incremento del compromiso en sus colaboradores. Varias de las acciones que pueden llevarse a cabo en una empresa son las siguientes:

a) Valoración de los colaboradores. Por medio de esta medida los colaboradores sentirán que sus empleadores le tienen estima y saben reconocer el esfuerzo brindado en el desarrollo de sus actividades. Esto incitará a que surjan sentimientos positivos del colaborador hacia su puesto de trabajo o la empresa, lo cual generará que el compromiso incremente y por ende su desempeño en la organización.

b) Con respecto al apartado previo posemos la confianza que los directores o gerentes depositan en cada uno de sus colaboradores. Puesto que, mientras mayor sea el nivel de confianza que los colaboradores vean que sus superiores han puesto en ellos, mayor será el compromiso que tendrá con la empresa y las decisiones que tomen en

adelante serán mejores, ya que, tienen más libertad y autonomía, que les hará posible involucrarse más en con las labores y podrán poner en evidencia de su capacidad.

c) Asimismo, incrementará el compromiso que los empresarios establezcan su organización como toda una familia. Para tal, será de gran importancia que se promueva el trabajo en grupo, se realicen reuniones de manera no formal entre los directores y sus subordinados, de igual manera pueden programarse actividades fuera de la organización para promover el trabajo entre los colaboradores. Con ello, además, se generará un adecuado clima laboral que sea favorable para el rendimiento de las labores diarias, trascendiendo en la felicidad del colaborador hacia su puesto de trabajo e incrementado el compromiso de este hacia la empresa.

d) Generar sistemas de acogimiento que hagan posible una rápida integración de los colaboradores nuevos de una manera más fácil, minimizando el “roce” que pueda producirse al inicio de la relación laboral. Estos sistemas harán posible que los colaboradores nuevos se logren sentir parte de la empresa, sabiendo cuales son las actividades que deben llevar a cabo y cuál es el rendimiento que la organización espera de ellos. Con aquello se hará mucho más fácil su adaptación en la empresa y no se verá perjudicada la productividad del empleado. Asimismo, con este tipo de normas se hace posible que los colaboradores, ya sean los actuales como aquellos potenciales, que la institución se interesa por ellos, por su bienestar y convivencia en la misma.

e) Promover el crecimiento de los colaboradores, en lo que respecta a nivel personal y laboral, para tal, pueden implantarse programas de carreras, programa de instrucción, asimismo, determinar mejoras al momento de implantar las solicitudes por maternidad o paternidad.

f) Brindar a los colaboradores los medios necesarios para que logren desarrollar sus labores en óptimas condiciones. Ya que, si un trabajador se encuentra imposibilitado de llevar a cabo su trabajo por causas como la falta de recursos, este se sentirá deslucido, puesto que, este es consciente del nivel de su capacidad, sin embargo, los recursos que posee no se lo permiten.

g) Ser flexible con aquellos colaboradores que lo necesiten, dándoles la oportunidad de desempeñar sus funciones por medio de un horario flexible o a través de

semanas comprimidas que les permita efectuar sus actividades en un promedio de 3 o 4 días en lugar de 5.

h) Determinar un sistema de remuneraciones justas. Es de gran relevancia, ya que, si un colaborador logra percibir que sus esfuerzos y dedicación hacia con la organización no está siendo recompensada correctamente su compromiso, especialmente el afectivo, se comprimirá. Asimismo, se originará esta reducción en el caso de que el colaborador visualice que uno de sus compañeros está recibiendo las mismas o inclusive mayores recompensas por efectuar el mismo trabajo o menor aún.

i) Efectuar encuestas en determinados tiempos para identificar mejor las demandas de los colaboradores, como también aquellas cosas que necesitan ser mejoradas. Es importante que dichas encuestas no se lleven a cabo de una forma muy periódica, puesto que, terminaran cansando al colaborador y no lograrán que esta tenga el efecto esperado para las que fueron creadas y aplicadas.

Dichas estrategias son algunas de las que pueden realizarse, sin embargo, existen otras más que pueden realizar las organizaciones. Es necesario tener en cuenta que cada empresa necesita una estrategia que haga posible incrementar el compromiso dentro de la misma. De manera que las normas a implementar necesitan tener presente las necesidades, los medios, la alineación, etc. de la empresa en la cual será implementada.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Aprendizaje organizacional. Según algunos autores enlazan el concepto de aprendizaje organizacional con procedimientos de generación y administración del conocimiento en un escenario de labores realizadas en equipo, en donde se obtiene habilidades y donde cada integrante contribuye al crecimiento de un objetivo en común, que se consigue en una empresa reconociendo a una política institucional. (Conde, 2015)

Clima organizacional. Es considerado como un fenómeno perceptual, experiencial, multidimensional, el cual es extensamente compartido por los integrantes de una empresa o compañía en sí. Una de sus principales funciones es la de unir y dar forma a las conductas personales hacia los diferentes modos de conductas dictadas por los requerimientos organizativos, resaltando 8 dimensiones, debiéndose estudiar las

siguientes: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, equidad, innovación y reconocimiento. (Caldas y Hidalgo, 2018)

Compromiso organizacional. Es la lealtad de los colaboradores o también el grado que se genera a través del vínculo entre empresa y trabajador, además que consta del desarrollo de actividades que realizan dentro del desempeño laboral. Así mismo se indica que lo trabajadores que tienes más tiempo en un centro laboral, son aquellos que presenta vínculos fuertes hacia la empresa, ya que han vivido experiencias en base al su crecimiento personal y organizacional. (Herrera, 2016)

Comunicación Organizacional. Es un campo de conocimiento el cual se dedica a estudiar los intercambios de mensajes tanto interior como exteriormente y entre diversos procesos organizativos. De igual manera, se considera un proceso social y una práctica profesional, que alcanza un grupo de cualidades, destrezas, metodologías y acciones (Valle, 2014)

Desempeño laboral. Es aquel nivel que posee el colaborador según las actividades que ejecuta en la organización. De igual manera, señala que el desempeño se enfoca en la eficacia del colaborador realizado en los interiores de la empresa, por el cual se evalúa de forma personal por el labor y satisfacción determinada. (Bordas, 2016)

Eficiencia laboral. La eficiencia productiva de un sistema productivo complejo es el nivel de aptitud conseguida en la capacidad de mover los recursos tanto humanos como no humanos para la elaboración de productos o servicios conformes con las conveniencias y los precios que la demanda solicita. (Caldas y Hidalgo, 2018)

Motivación laboral. En lo que concierne la motivación, se tiene que el termino proviene del vocablo latino moveré, el cual significa mover; pese a tener un significado un poco más amplio, es además el anhelo de un individuo de satisfacer las necesidades o, es una dinámica que contribuye a conservar las conductas del colaborador hacia los objetivos impuestos de la empresa. (Fernández, 2015)

Organización. Las organizaciones son consideradas sistemas abiertos que tienen una existencia física concreta con un tipo de dinámica un tanto particular con actividades y funciones propensos a conseguir rotundos objetivos que muestren un modo de entender

al poder, las relaciones interpersonales, las luchas viscerales, los valores, las normas y su acatamiento. (Silva, 2018)

Pertenencia. Es fundamental para construir la identidad y la subjetividad de una persona. Hablamos así de elementos que nos hacen sentir parte de algo colectivo, grupal, que nos da subjetividad, pero en el entorno de un grupo de personas con las que podemos compartir un sinnúmero de cosas. (Bordas, 2016)

Sentido de pertenencia. Cuando se habla del sentido de pertenencia es conceptualizado como una afección de raíz y identificación de una persona hacia una organización y con un entorno determinado. Su presencia motiva en los individuos una obligación con la fabricación de conceptos que formarán parte de la retentiva de las personas y de grupo al que se siente pertenecer. (Rosen y Berger, 2015)

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe relación entre los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

Ho: No existe relación entre los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

La dimensión psicológica-social incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

La dimensión afectiva incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

La dimensión física incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

3.3.1. Definición conceptual

Factores que inciden en el Sentido de Pertenencia: Son los factores que definen un sentimiento de dependencia o vinculación que tiene una persona sobre un grupo social, familia, partido político, marca, etc., implica el factor psicológico social, afectiva, y física. (Rosen & Berger, 2015)

Compromiso Organizacional: Fernández (2015) expresa que el compromiso organizacional viene hacer el nivel de interés del colaborador por seguir formando parte de la empresa a la que pertenece. Tal compromiso desarrolla un grado de influencia en el que un colaborador se desempeña en su zona de trabajo.

3.3.2. Definición operacional

Sentido de Pertenencia: Se refiere a los factores que definen el grado de vinculación que tienen los docentes hacia la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, implica su nivel de satisfacción, motivación y su grado de aceptación como parte importante en la institución. Se analiza conociendo sus dimensiones: psicológica-social, afectiva y su dimensión física.

Compromiso Organizacional: Es el nivel de interés que muestran los docentes al realizar sus actividades diarias y su deseo por seguir formando parte de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. Se analiza conociendo sus dimensiones: compromiso (deseo), compromiso de continuación (necesidad), y el compromiso normativo (deber).

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1.

Operacionalización de la variable independiente

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
Factores que inciden en el Sentido de Pertenencia	Sentido de Pertenencia: Son los factores que definen un sentimiento de dependencia o vinculación que tiene una persona sobre un grupo social, familia, partido político, marca, etc., implica el factor psicológico social, afectiva, y física. (Rosen & Berger, 2015)	Se refiere a los factores que definen el grado de vinculación que tienen los docentes hacia la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, implica su nivel de satisfacción, motivación y su grado de aceptación como parte importante en la institución. Se analiza conociendo sus dimensiones: psicológica-social, afectiva y su dimensión física.	Psicológica-social	Satisfacción de necesidades	Se encuentra satisfecho con las actividades asignadas en la institución. Se encuentra satisfecho con las personas que trabajan en la institución. Se encuentra satisfecho con el apoyo que recibe por parte de sus compañeros de trabajo. Se encuentra satisfecho con la dirección y administración de la institución.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Afectiva	Relación laboral	La relación con sus compañeros de trabajo es siempre cordial. La relación con sus jefes es siempre cordial. Cuando necesita apoyo por dificultades en el trabajo recibe apoyo por parte de sus compañeros. Sus jefes le orientan y apoyan en el desarrollo de su trabajo.	
			Física	Ambiente físico	La institución cuenta con ambientes modernos para el desarrollo de sus actividades. La distribución física de la infraestructura es adecuada para el desarrollo de un buen trabajo. Los ambientes se mantienen limpios y ordenados para el desarrollo del trabajo. Se siente cómodo dentro de las instalaciones de su centro de trabajo.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Operacionalización de la variable dependiente

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
Compromiso organizacional	Fernández (2015) expresa que el compromiso organizacional viene hacer el nivel de interés del colaborador por seguir formando parte de la empresa a la que pertenece. Tal compromiso desarrolla un grado de influencia en el que un colaborador se desempeña en su zona de trabajo.	Se refiere al nivel de interés que muestran los docentes al realizar sus actividades diarias y su deseo por seguir formando parte de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. Se analiza conociendo sus dimensiones: (deseo), compromiso de continuación (necesidad), y el compromiso normativo (deber).	Compromiso (deseo)	Identificación	<p>Considera que sus compañeros de trabajo se están identificados con la institución educativa.</p> <p>Se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución.</p> <p>Comparte objetivos comunes con sus compañeros de trabajo.</p>	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Compromiso de continuación (necesidad)	Necesidades de continuidad	<p>Se siente cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente.</p> <p>Usted es un trabajador permanente de la institución.</p> <p>Existe un nivel de rotación de personal en su área de trabajo.</p> <p>La dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita.</p>	
			Compromiso normativo (deber)	Conocimiento de funciones	<p>Usted conoce las normas de convivencia de la institución.</p> <p>Realiza sus labores en función a un manual institucional.</p> <p>Las labores son supervisadas de manera constante en la institución.</p>	

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica:

De acuerdo a Hernández, et al. (2014), la investigación básica se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él, en este caso, el objetivo es aumentar los conocimientos científicos pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

En este caso, fue de tipo básica porque se ha analizado las variables en base al conocimiento existente, de tal manera que se estudió bajo un escenario específico con la finalidad de incrementar el conocimiento del sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en una institución educativa pública.

4.1.2. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel descriptiva explicativa:

Descriptiva. Hernández, et al. (2014) aseveran en su investigación descriptiva se espera detallar las propiedades y características de las variables que son estudiadas en función a un determinado tema de investigación, teniendo como objetivo calcular o recolectar información de las variables de un modo independiente, sin buscar medir algún tipo de relación entre ellas.

El estudio es nivel descriptivo, puesto que, ambas variables; sentido de pertenencia y compromiso organizacional fueron descritas en función a la problemática encontrada en la Institución Educativa Emblemática “Juan Manuel Iturregui”.

Explicativa. Hernández, et al. (2014) afirman que la investigación de nivel explicativa porque no se basa únicamente en describir la problemática o anomalía observada, sino que se aproxima y trata explicar los motivos que causaron el ambiente analizado, es decir, es la definición de una situación o el esclarecimiento del por qué y para qué del objeto de estudio.

Es de nivel explicativo, ya que, el estudio se encargó no únicamente de describir la problemática de la Institución Educativa Emblemática “Juan Manuel Iturregui”, sino que también explicar cuáles son las causas que estuvieron ocasionando tales fenómenos, así como el comportamiento de ambas variables en estudio.

4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. Métodos de investigación

La investigación se desarrolló teniendo presente los procesos de método científico, los métodos que fueron de utilidad se detallan a continuación:

Método Hipotético-Deductivo, Bernal (2015) indicó que en método formula hipótesis partiendo de una teoría previa, mismas que posteriormente se comprueba de manera deductiva contrastándolas con los datos que se poseen.

En este caso se ha observado los fenómenos ocurridos respecto a las variables, de lo que se formuló hipótesis que fueron contrastadas en base a los datos obtenidos de la muestra con la finalidad de explicar lo ocurrido con el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional.

Método Analítico, Bernal (2015) sostiene que, es una vía para alcanzar una consecuencia a través de la desintegración de un fenómeno en sus componentes constitutivos. Dicho método permitirá que se conozca más del objeto de estudio.

La investigación hizo uso del método analítico, puesto que, se encargó de analizar cada factor que involucra de manera directa a las variables de estudio, como son el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución. Para ello fue necesario conocer la

naturaleza de cada objeto de estudio, para explicar y comprender mejor su comportamiento.

Método Síntesis, Bernal (2015) manifiesta que, mentalmente la unificación entre las partes anticipadamente evaluadas y viabiliza revelar las relaciones fundamentales y particularidades usuales entre ellas. La síntesis se origina sobre la base de los resultados conseguidos anteriormente en la evaluación. Facilita la automatización del conocimiento.

Asimismo, utilizó el método síntesis, ya que constó del estudio del objeto de estudio, para explicar, plantear analogías, entender el comportamiento, con la finalidad de establecer nuevas teorías.

4.2.2. **Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental transversal.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) mencionan que la investigación no experimental transversal se encargó de analizar los resultados obtenidos tal y como se dieron respecto a la variable que se estuvo estudiando para luego ser analizado, y seguidamente obtener los resultados de la investigación una sola vez.

M —————> O

M = Muestra

O = Observación

4.3. **POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.3.1. **Población**

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) conceptualizan al universo o población, como el conjunto de elementos, del que se quiere conocer algo en un estudio, y en el cual, el investigador se encuentra interesado en emplear las generalidades que tendrá que inferir de la observación de la muestra.

La población se vio integrada por la totalidad de trabajadores de la Institución Educativa Emblemática “Juan Manuel Iturregui”, los cuales hicieron un total de 109 trabajadores tal como se detalla a continuación: Director 1; Sub director 3; Secretaria 4;

Servicio y mantenimiento 15; Bibliotecario 2; Vigilancia 4; Auxiliar 7; Tesorero 1; Asistentes administrativos 2; Profesores 60.

4.3.2. **Muestra**

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) Es una mínima parte característica y apropiada de la población, derivada por el investigador para llevar a cabo sus observaciones, y para conseguir información empírica que forman el punto de partida de sus generalidades.

La muestra estuvo integrada por todos los trabajadores, es decir, a los 109 trabajadores, por lo tanto, se consideró una muestra no probabilística.

4.4. **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

4.4.1. **Técnicas**

Hernández, Fernández, y Baptista (2014), afirman que la técnica de la encuesta se encuentra conformada en base a una serie de interrogantes que están enfocadas a una muestra determinada por el estudio planteado, con el objetivo de recopilar información sobre el tema a investigar o en casos de algún propósito específico

La encuesta es la acción que permitió recoger información los que se utilizaron en el trabajo de investigación. Con el cuestionario instituyó una relación de las unidades de investigación.

4.4.2. **Instrumentos**

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) señala que el instrumento se desarrolla en base a la recolección de información que se requiere para la investigación planteada, por el cual se tiene al cuestionario, que se encuentra compuesto por una serie de preguntas direccionada a la muestra.

La herramienta aplicada fue la encuesta, que se encuentra estructurada con una serie de preguntas que genera datos necesarios para el análisis de la investigación y el alcance de sus objetivos.

4.4.3. Validez y confiabilidad

Bernal (2015), Señala que la validez de expertos se considera una de las técnicas más frecuentadas para el cálculo de índice. Así mismo, este se desarrolló por medio de la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento y los conceptos del estudio. La finalidad es verificar la relación entre el investigador y los expertos en función a cada ítem establecido.

La validación del instrumento de datos se demostró a través de la opinión de los expertos, ya que, a través de su juicio, apoyaron en la revisión de la entrevista. Además, se corrigió el instrumento de acuerdo a las observaciones que se realicen, y se procedió a realizar una nueva encuesta validada por la opinión de los expertos (anexo 5), siendo los resultados los siguientes:

Tabla 3.

Validación de expertos del instrumento

	Grado académico	Promedio de valoración del experto
Experto 1	Magister	100
Experto 2	Magister	100

De esta manera, los expertos revisaron cada uno de los ítems del instrumento dando conformidad para su aplicación a la muestra estudiada.

Bernal (2015) explica que el coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, el cual se basa en el promedio de las correlaciones entre los ítems.

La confiabilidad del instrumento de recolección de datos se determinó a través de la fiabilidad de la información recabada, producto del cálculo de la medición de las variables. En este caso el resultado ha sido el siguiente:

Tabla 4.

Análisis de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Sentido de pertenencia	0.898	12
Compromiso organizacional	0.911	12

4.4.4. Plan de análisis de datos

El procesamiento estadístico se recopiló, teniendo como instrumento a la aplicación de Software SPP 25. Por lo tanto, los resultados se presentaron en tablas y gráficos debidamente analizados e interpretados, del cual permitió analizar la formulación de la disolución y conclusiones del estudio.

Cuando los cuadros estadísticos se encuentren listos, inmediatamente se inició examinar la hipótesis con la finalidad de tener una visión integral con lo que se pretende conseguir el presente estudio. Consiguientemente, se pasó a contrastar la hipótesis, y de este modo definir la validez de esta. Para finalizar se formularán tanto conclusiones como sugerencias con el objetivo a optimizar la problemática investigada.

4.4.5. Ética en la investigación

Alcaraz, Rojas, y Noreña (2012) manifiestan que toda investigación debe estar fundamentada en la ética, por lo tanto, en el presente estudio se tomaron en cuenta algunos criterios descritos líneas abajo:

Consentimiento informado: Los participantes de un estudio, expresaron su voluntad de participar como informantes, y deben conocer con precisión sus derechos y obligaciones.

Confidencialidad: Refiere que la identidad de las personas que intervinieron como informantes, fue protegida y resguardada.

Manejo de riesgos: Refiere que el investigador no se benefició ni hizo mal uso de los datos concedidos por los participantes del estudio.

Observación participante: Refiere que la interacción social del investigador, no alteró los resultados proporcionados por los participantes del estudio.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 5.

Análisis descriptivo de la dimensión Psicológica-Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	36	33.0	33.0	33.0
Medio	63	57.8	57.8	90.8
Alto	10	9.2	9.2	100.0
Total	109	100.0	100.0	

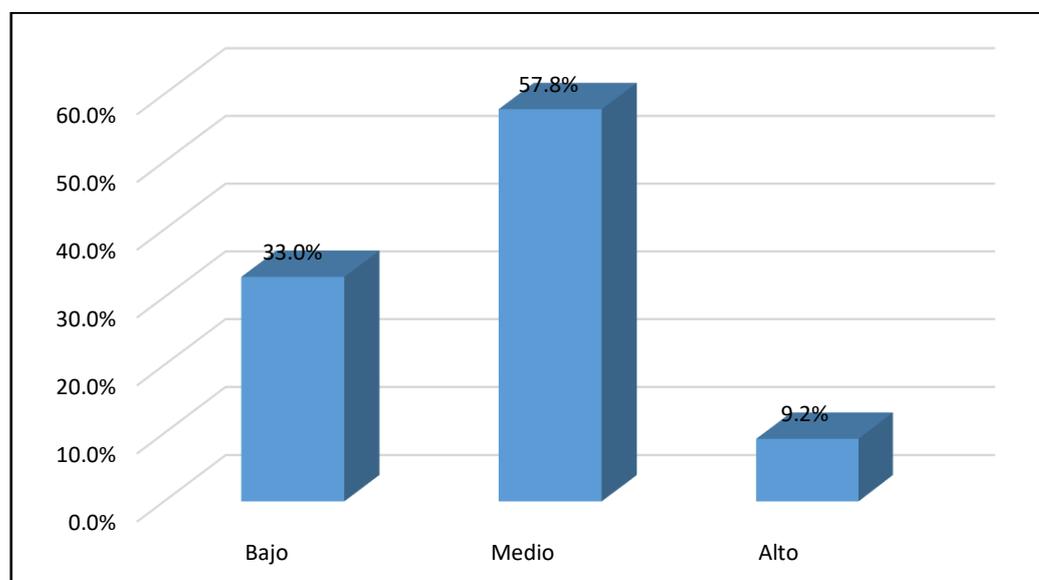


Figura 1. Análisis descriptivo de la dimensión Psicológica-Social.

El resultado de la dimensión afectiva muestra una valoración de nivel medio del 57.8%, seguido del nivel bajo de 33% y en nivel alto con el 9.2%. Este resultado indica que la dimensión presenta deficiencias en lo que se refiere a satisfacción de necesidades, ya que, se encuentra dentro de un nivel medio para la mayor parte de la muestra. El nivel medio corresponde a la satisfacción de actividades asignadas, con el personal de la institución educativa, con el apoyo que recibe el docente por sus compañeros de trabajo, y con la Dirección y Administración de la institución.

Tabla 6.

Análisis descriptivo de la dimensión Afectiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	28	25.7	25.7	25.7
Medio	74	67.9	67.9	93.6
Alto	7	6.4	6.4	100.0
Total	109	100.0	100.0	

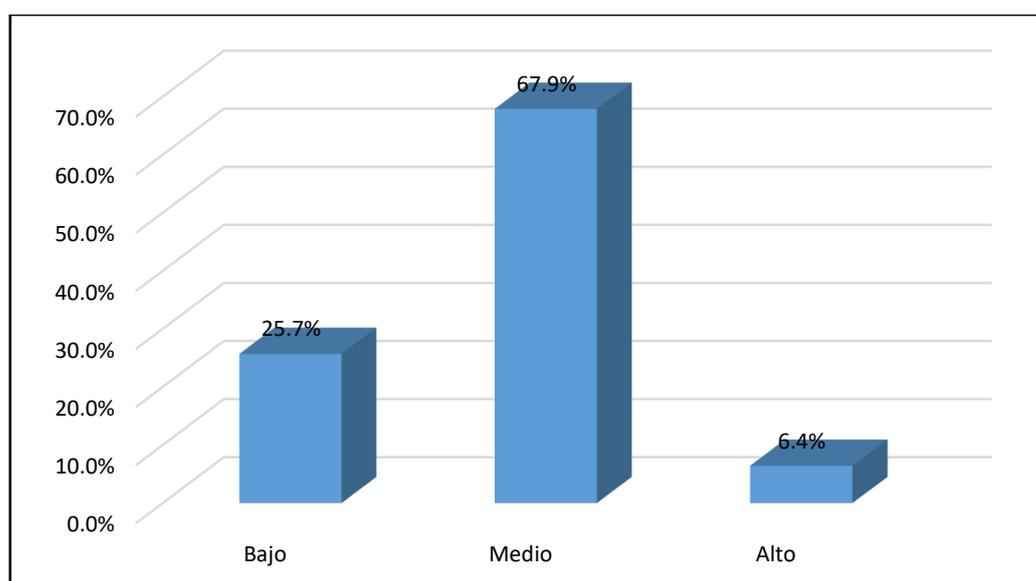


Figura 2. Análisis descriptivo de la dimensión Afectiva.

El resultado de la dimensión afectiva, muestra que está en un nivel medio con el 67.9%, seguido del 25.7% de nivel bajo, y el 6.4% con nivel alto. Este resultado muestra que las relaciones laborales requieren de mejoras. El nivel medio corresponde a las relaciones cordiales entre compañeros, con los jefes, el apoyo entre compañeros de trabajo, y la orientación y apoyo por quienes dirigen la institución.

Tabla 7.

Análisis descriptivo de la dimensión Física

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	34	31.2	31.2	31.2
Medio	55	50.5	50.5	81.7
Alto	20	18.3	18.3	100.0
Total	109	100.0	100.0	

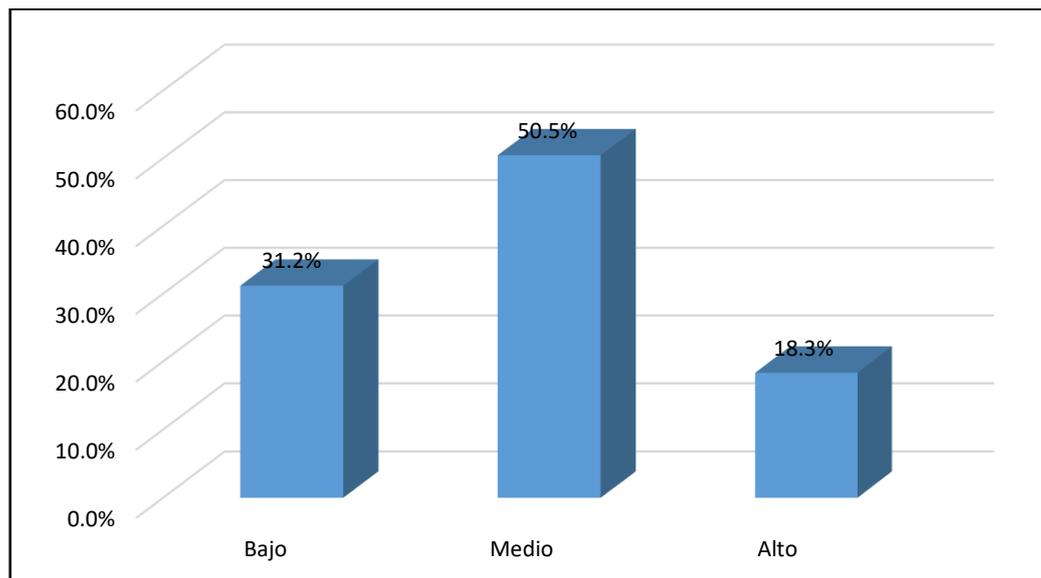


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión Física.

El resultado de la dimensión física, muestra el mayor valor en el nivel medio con el 50.5%, seguido de un nivel bajo de 31.2% y finalmente de un nivel alto de 18.3%. Este resultado indica que el ambiente físico de la institución requiere de algunas mejoras de acuerdo a la percepción de los docentes. El nivel medio corresponde a si la institución cuenta con ambientes modernos, sobre la distribución física, a la limpieza y orden, así como la comodidad que sienten al estar dentro de la institución.

Tabla 8.

Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso (deseo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	39	35.8	35.8	35.8
Medio	57	52.3	52.3	88.1
Alto	13	11.9	11.9	100.0
Total	109	100.0	100.0	

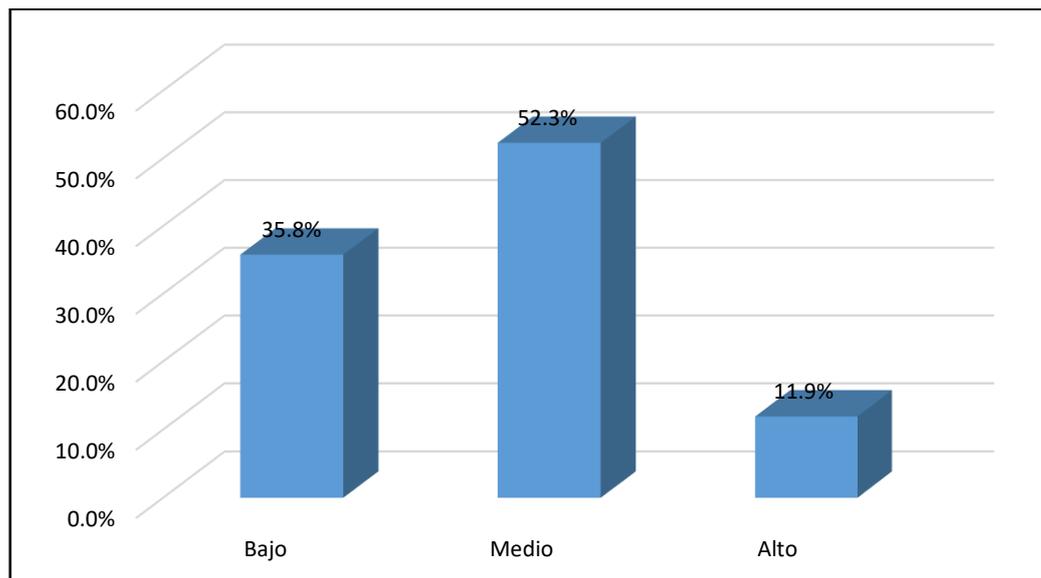


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso (deseo).

El resultado de la dimensión compromiso (deseo) muestra el mayor valor en el nivel medio con el 52.3%, seguido de un nivel bajo de 35.8%, y un nivel alto con el 11.9% de la muestra. Este resultado muestra que la identificación para la mayor parte de los trabajadores se encuentra en un nivel medio y bajo, lo que se refleja en un nivel medio de compromiso con los objetivos institucionales y los objetivos comunes entre compañeros de trabajo.

Tabla 9.

Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso de Continuidad (necesidad)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	54	49.5	49.5	49.5
Medio	41	37.6	37.6	87.2
Alto	14	12.8	12.8	100.0
Total	109	100.0	100.0	

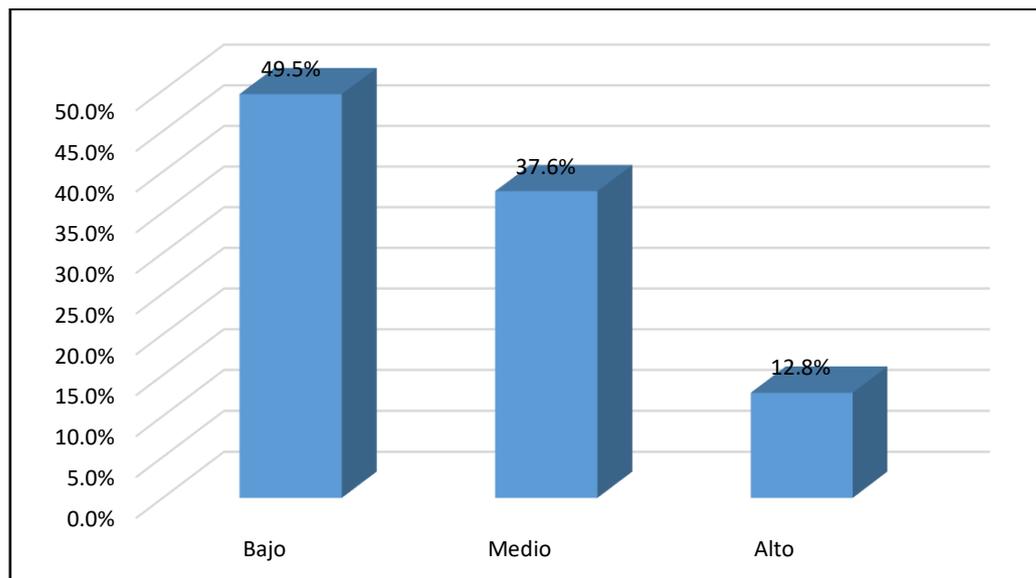


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso de Continuidad (necesidad).

El resultado de la dimensión Compromiso de Continuidad (necesidad) muestra el mayor valor en un nivel bajo con el 49.5%, sin embargo más de la mitad corresponde a un nivel medio con el 37.6% y el nivel alto con el 12.8%. Este resultado muestra la necesidad de continuidad en los docentes de la institución, lo que se da debido a que la mayor parte de trabajadores se encuentran de manera estable, y el bajo nivel de rotación por sus mismas actividades. En este sentido el compromiso de continuidad muestra dicho resultado principalmente a la estabilidad que tiene el trabajador de la institución por lo que no se muestra un compromiso por necesidad de laborar.

Tabla 10.

Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso Normativo (deber)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	48	44.0	44.0	44.0
Medio	61	56.0	56.0	100.0
Total	109	100.0	100.0	

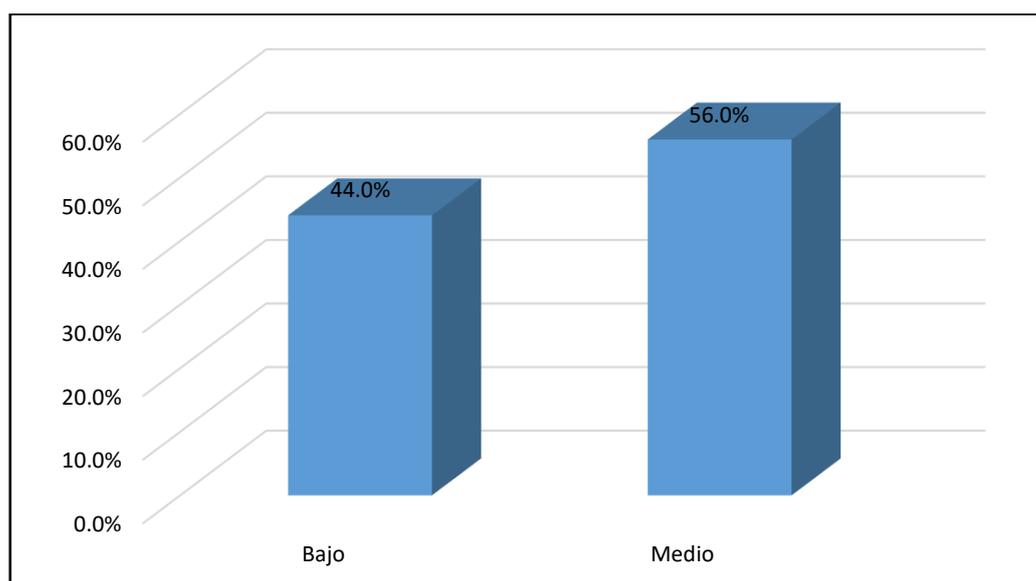


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso Normativo (deber).

El resultado de la dimensión Compromiso Normativo (deber), se tiene la mayor valoración en un nivel medio con el 56% y un 44% que está con una valoración baja. Este resultado muestra un nivel medio respecto al conocimiento de las funciones, específicamente respecto al cumplimiento de las normas de convivencia, las labores según lo indicado en el manual institucional, y la falta de supervisión constante de las actividades de los docentes.

Tabla 11.

Análisis descriptivo de la variable Factores que inciden en el Sentido de Pertenencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	16.5	16.5	16.5
Medio	88	80.7	80.7	97.2
Alto	3	2.8	2.8	100.0
Total	109	100.0	100.0	

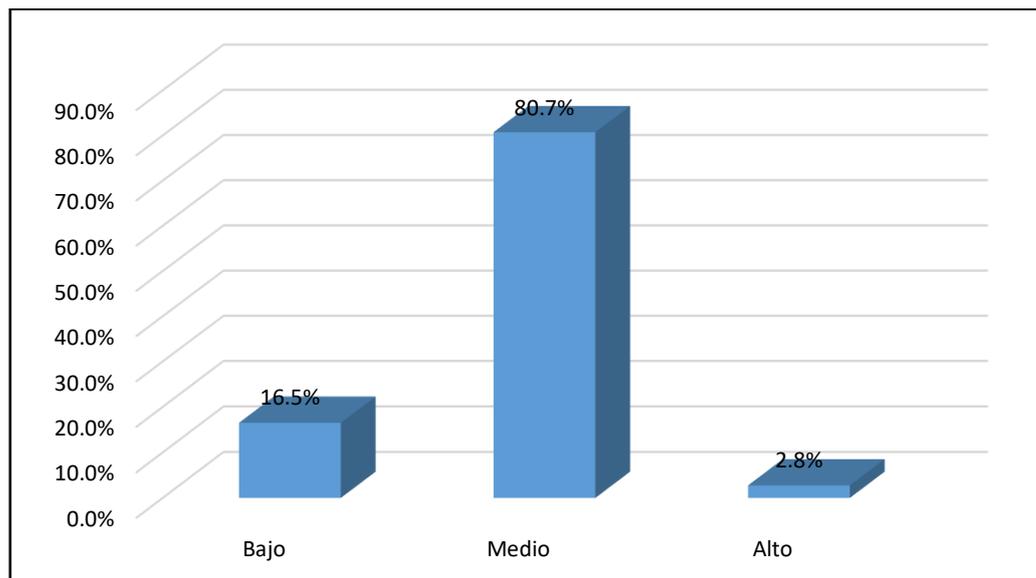


Figura 7. Análisis descriptivo de la variable Sentido de Pertenencia.

El resultado general de la variable Sentido de Pertenencia se encuentra en un nivel medio con el 80.7% de los trabajadores, seguido el 16.5% que se encuentra en un nivel bajo y el 2.8% en un nivel alto. Esto quiere decir que el sentido de pertenencia de los trabajadores de la institución estudiada está dado por una vinculación moderada con la institución educativa, lo que muestra un grado de aceptación medio del sentimiento de ser considerado como parte importante de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.

Tabla 12.

Análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	48	44.0	44.0	44.0
Medio	61	56.0	56.0	100.0
Total	109	100.0	100.0	

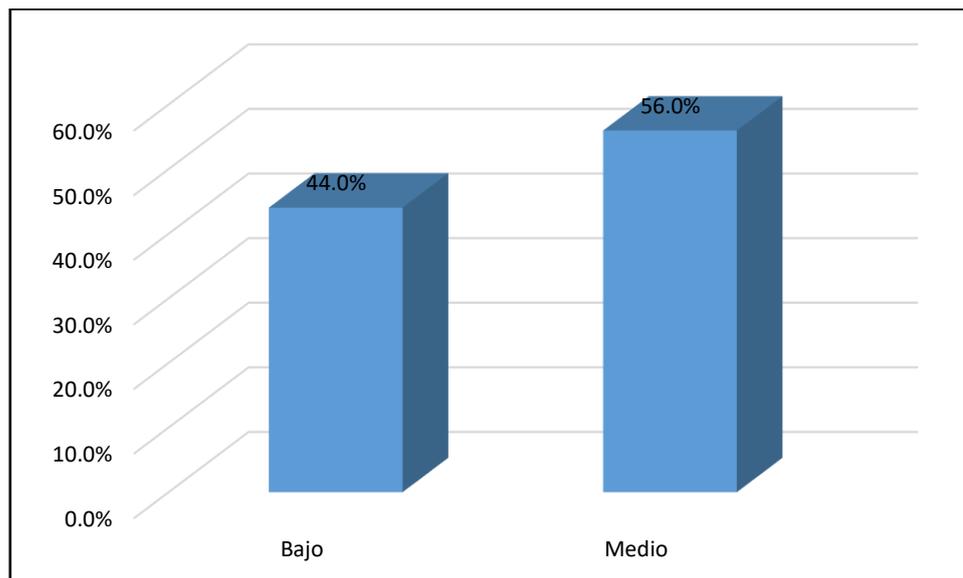


Figura 8. Análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional.

El resultado general de la variable Compromiso Organizacional muestra que se encuentra en un nivel medio con el 56%, y en un nivel bajo con el 44%. Esta situación se da debido a que los resultados del compromiso afectivo, normativo y de continuidad se encuentran en un nivel medio para la mayor parte de los trabajadores, por lo que se puede decir que esta es moderada, aunque requiere de mejoras por parte de quienes dirigen la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.

5.2. Análisis inferencial

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.

Ho: No existe relación entre los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.

Tabla 13.

Pruebas de chi-cuadrado de las variables factores que inciden en el sentido de pertenencia y compromiso organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,768 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	36,624	2	,000
Asociación lineal por lineal	27,567	1	,000
N de casos válidos	109		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,32.

Se observa que el valor de la significancia es 0.000 siendo menor al valor de 0.05, por lo que la hipótesis nula es rechazada aceptando la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se rechaza Ho y se acepta Hi, la que indica que “El sentido de pertenencia incide como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui”.

Tabla 14.

Medidas direccionales de los factores que inciden en el sentido de pertenencia y compromiso organizacional

		Medidas direccionales		T	Significación
		Valor	Error estándar asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal	Simétrico	,492	,051	5,856	,000
al por	Sentido de pertenencia	,406	,069	5,856	,000
ordin	dependiente				
al	Compromiso organizacional dependiente	,725	,040	5,856	,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

H₁: Los datos tienen una distribución normal.

H₂: Los datos no tienen una distribución normal.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$ rechazamos H₀ y aceptamos H_a.

Si $p > 0.05$ aceptamos H₀ y rechazamos H_a.

Se observa que la variable “Compromiso Organizacional” es representada como la variable dependiente, el cual ha obtenido un valor de 0,725 teniendo un error estándar asintótico de 0,040. Este resultado significa que el compromiso organizacional puede predecirse en un 72.5%, valor que es notablemente superior a 0.000. Por lo tanto, el resultado significa que por medio del sentido de pertenencia es posible predecir el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución estudiada.

Tabla 15.

Prueba de normalidad de las variables factores que inciden en el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores que inciden en el sentido de pertenencia	,464	109	,000	,561	109	,000
Compromiso organizacional	,371	109	,000	,631	109	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión: de acuerdo al resultado de la prueba de normalidad, el valor de la significancia es menor a al p-valor ($0.00 < 0.05$) tanto en la prueba de Kolmogorov-Smirnov con 0.464 de 109 (Factores que inciden en el sentido de pertenencia) y 0.371 de 109 (Compromiso organizacional) en grados de libertad como para la prueba de Shapiro-Wilk ($0.00 < 0.05$) con 0.561 de 109 (Factores que inciden en el sentido de pertenencia) y 0.631 de 109 (Compromiso organizacional) en grados de libertad, es por ello, que en ambos casos, se rechaza H_1 y se acepta H_2 , dando como resultado que los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se hace uso de la estadística no paramétrica, es decir, se requiere del uso de Rho de Spearman para determinar el nivel de la relación entre las variables.

Tabla 16.

Correlación de Spearman entre las variables factores que inciden en el sentido de pertenencia y compromiso organizacional

		Psicológica-social	Afectiva	Física
Compromiso (deseo)	Correlación de Spearman	,075	,858**	,543**
	Sig. (bilateral)	,438	,000	,000
	N	109	109	109
Compromiso de continuación (necesidad)	Correlación de Spearman	,774**	,627**	,135
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,161
	N	109	109	109
Compromiso normativo (deber)	Correlación de Spearman	,731*	,838**	,076
	Sig. (bilateral)	,016	,000	,434
	N	109	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Hipótesis específica 1: La dimensión psicológica-social incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.

Tabla 17.

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión psicológica-social y compromiso organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,276 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	45,660	2	,000
Asociación lineal por lineal	2,092	1	,148
N de casos válidos	109		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,40.

Se observa que el valor de la significancia es 0.000 siendo menor al valor de 0.05, por lo que la hipótesis nula es rechazada aceptando la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , la que indica que “La dimensión psicológica-social incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui”.

Tabla 18.

Medidas direccionales de la dimensión psicológica-social y compromiso organizacional

Medidas direccionales						
			Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	d de	Simétrico	,193	,109	1,790	,073
	Somers	Psicológica-social dependiente	,204	,114	1,790	,073
		Compromiso organizacional dependiente	,683	,106	1,790	,073

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Se observa que la variable “Compromiso Organizacional” es representada como la variable dependiente, el cual ha obtenido un valor de 0,683 teniendo un error estándar asintótico de 0,106. Este resultado significa que el compromiso organizacional puede

predecirse en un 68.3%, valor que es notablemente superior a 0.000. Por lo tanto, el resultado significa que por medio de la dimensión de Psicológica-Social es posible predecir el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución estudiada, ya que dicha dimensión incide en la variable.

Hipótesis específica 2: La dimensión afectiva incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.

Tabla 19.

Prueba Chi-cuadrado de la dimensión afectiva y el compromiso organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,779 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	63,190	2	,000
Asociación lineal por lineal	45,674	1	,000
N de casos válidos	109		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,08.

Se observa que el valor de la significancia es 0.000 siendo menor al valor de 0.05, por lo que la hipótesis nula es rechazada aceptando la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , la que indica que “La dimensión afectiva incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui”.

Tabla 20.

Medidas direccionales de la dimensión afectiva y el compromiso organizacional

Medidas direccionales						
			Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal	d de	Simétrico	,647	,047	9,442	,000
por	Somers	Afectiva dependiente	,631	,065	9,442	,000
ordinal		Compromiso organizacional dependiente	,743	,037	9,442	,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Se observa que la variable “Compromiso Organizacional” es representada como la variable dependiente, el cual ha obtenido un valor de 0,743 teniendo un error estándar asintótico de 0,037. Este resultado significa que el compromiso organizacional puede predecirse en un 74.3%, valor que es notablemente superior a 0.000. Por lo tanto, el resultado significa que por medio de la dimensión de Afectiva es posible predecir el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución estudiada, ya que dicha dimensión incide en la variable.

Hipótesis específica 3: La dimensión física incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.

Tabla 21.

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión física y el compromiso organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,205 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	31,812	2	,000
Asociación lineal por lineal	16,950	1	,000
N de casos válidos	109		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,81.

Se observa que el valor de la significancia es 0.000 siendo menor al valor de 0.05, por lo que la hipótesis nula es rechazada aceptando la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , la que indica que “La dimensión física incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui”.

Tabla 22.

Medidas direccionales de la dimensión física y el compromiso organizacional

			Medidas direccionales			
			Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal	d de	Simétrico	,394	,087	4,503	,000
por	Somers	Física dependiente	,442	,098	4,503	,000
ordinal		Compromiso organizacional dependiente	,655	,079	4,503	,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Se observa que la variable “Compromiso Organizacional” es representada como la variable dependiente, el cual ha obtenido un valor de 0,655 teniendo un error estándar asintótico de 0,079. Este resultado significa que el compromiso organizacional puede predecirse en un 65.5%, valor que es notablemente superior a 0.000. Por lo tanto, el resultado significa que por medio de la dimensión Física es posible predecir el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución estudiada, ya que dicha dimensión incide en la variable.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de obtener los resultados se ha podido determinar los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, de lo que se tuvo que los factores del sentido de pertenencia como la dimensión afectiva incide fuertemente en el compromiso deseo (0.858), así como el dimensión física pero en menor medida (0.543); asimismo, se tuvo que psicológica (0.774) incide significativamente en el compromiso de continuidad al igual que la dimensión afectiva (0.627); finalmente, se obtuvo que la dimensión psicológica-social (0.731) y afectiva (0.838) inciden el compromiso normativo de los trabajadores de la institución estudiada.

Además, se ha realizado las pruebas de chi-cuadrado entre las variables de lo que se ha obtenido una significancia de 0.000, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa indicando que el sentido de pertenencia incide como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. De esta manera se ha podido determinar que los factores que inciden en mayor medida en el compromiso de los trabajadores de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui la psicológica-social (en el compromiso continuo y normativo), la dimensión afectiva (en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo), y la dimensión física (en el compromiso afectivo).

Al respecto Quarezma (2015) realizó un estudio que se asemeja a los resultados obtenidos en la que concluyó que los principales factores del sentido de pertenencia es la falta de motivación en el trabajador y trabajo en la parte afectiva y de inclusión de los trabajadores, lo que genera un bajo compromiso organizacional y un desempeño deficiente. Es así que Rosen y Berger (2015) manifestaron que un colaborador se muestra feliz realizando cada una de sus actividades encomendadas y se siente plenamente seguro de que para la organización para la que labora es buena y que además siente que posee beneficios por parte de esta, el colaborador cada vez se esforzará más para lograr alcanzar las metas de la organización, y para que esta consiga obtener el éxito debe existir una fuerza laboral sólida unida, y sobre todo que trabajen de manera conjunta hacia una misma dirección.

Por otra parte, el autor Gómez (2017), halló que otros factores del sentido de pertenencia también influyen en el compromiso organizacional y que se asocian a variables de diferentes tipos: estructurales, comportamentales y estratégicos, reconociendo el medio externo e interno en el cual se desarrolla la organización. Del mismo modo, en el estudio realizado por Nieto (2017) logra observar que un factor diferente que se repite en las variables de sentido de pertenencia y compromiso en la organización es el de sueldo y prestaciones recibidas, lo cual genera insatisfacción y afecta el compromiso de los empleados hacia la organización. Es por ello que, los autores Carrillo y Fernández (2018) afirman que a mayor nivel de Sentido de Pertenencia percibido por los colaboradores, mayor será el Compromiso Organizacional de estos con su organización.

También se ha determinado el nivel de incidencia de la dimensión psicológica-social en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, siendo el resultado que esta es capaz de determinar en un 68.3% el compromiso de los trabajadores. Además, la prueba chi cuadrado indica un resultado de 0.000 por lo que se aceptó la hipótesis alternativa que indicó que la dimensión psicológica-social incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. Es así que la dimensión psicológica-social tiene una mayor valoración en un nivel medio, siendo esta de 57.8%, por lo que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio con una valoración de 56%. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que el trabajo de la dimensión psicológica-social al ser mejorada puede mejorar también el compromiso de los trabajadores de la institución estudiada.

Es así que en la investigación de los autores Castro y Escobar (2014) el desarrollo y potenciación de los factores del sentido de pertenencia en cada una de las instituciones que lidere un gerente educativo en el lapso de sus actividades pedagógicas, beneficia a que el capital humano a su cargo logre ser eficiente, comprometido, proactivo, reconocido y motivado, dando resultados positivos ante a las metas y objetivos presentados que se ven manifestados en el correcto trabajo organizacional y la calidad de la institución educativa. De esta manera, la parte teórica indica que el poder conseguir la satisfacción de tal necesidad conlleva a una diversidad de sentimientos positivos como, el gozo, la tranquilidad, la emoción y la alegría (Caldas e Hidalgo, 2018).

Se ha determinado el nivel de incidencia de la dimensión afectiva en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, teniendo que esta es capaz de incidir hasta en 74.3% en el compromiso de los trabajadores. Además, se ha realizado la prueba chi cuadrado que tuvo un resultado de la significancia de 0.000 por lo que se aceptó la hipótesis alternativa que indicó que la dimensión afectiva incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. Es así que la dimensión afectiva tiene una mayor valoración en un nivel medio, siendo esta de 67.9%, por lo que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio con una valoración de 56%. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que el trabajo de la dimensión afectiva al ser mejorada puede mejorar también el compromiso de los trabajadores de la institución estudiada. De esta manera, en el estudio realizado por Calvo (2014) concluye que el fortalecimiento de la parte afectiva en el trabajador es muy importante al igual que optimizar y profundizar las sapiencias de los maestros en relación a los elementos que inciden en el buen clima laboral. De esta manera los autores Caldas e Hidalgo (2018) manifestaron que el sentido de pertenencia comprende algunos elementos tanto efectivos como cognitivos, dependiendo del conocimiento que posea cada individuo sobre su relación en grupo manifestará una contestación afectiva que puede favorecer el compromiso de los trabajadores.

Se determinó el nivel de incidencia de la dimensión física en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, se obtuvo que estas inciden en el compromiso organizacional en un 65.5%, además se ha realizado la prueba chi cuadrado obteniendo un resultado de 0.000 por lo que se aceptó la hipótesis alternativa que indicó que la dimensión física incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. Es así que la dimensión física tiene una mayor valoración en un nivel medio, siendo esta de 50.5%, por lo que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio con una valoración de 56%. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que el trabajo de las mejoras que se puedan implementar en la parte física o ambientes de trabajo al ser mejorada puede incidir en de forma positiva en el compromiso de los trabajadores de la institución estudiada. De esta manera los autores Caldas y Hidalgo (2018) alegan que la dimensión física del sentido de pertenencia se encuentra compuesta por la influencia del ambiente

físico en su construcción, dimensión que, a su vez, se encuentra formada por los procesos de interacción conductual y simbólica que se demuestran mediante los individuos y el argumento físico.

CONCLUSIONES

Los factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, son la psicológica-social (en el compromiso continuo y normativo), la dimensión afectiva (en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo), y la dimensión física (en el compromiso afectivo).

El nivel de incidencia de la dimensión psicológica-social en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, es de un 68.3% en el compromiso de los trabajadores. Además, se determinó que la dimensión psicológica-social tiene un nivel medio al igual que el compromiso organizacional. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que el trabajo de la dimensión psicológica-social al ser mejorada puede incidir de manera significativa en la mejora del compromiso de los trabajadores de la institución estudiada.

El nivel de incidencia de la dimensión afectiva en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, es de hasta un 74.3% en el compromiso de los trabajadores, estando esta, en un nivel medio al igual que el compromiso organizacional determinando que el trabajo de mejora de la dimensión afectiva incidiría también el compromiso de los trabajadores.

El nivel de incidencia de la dimensión física en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui, es de un 65.5%, teniendo esta un nivel medio al igual que el compromiso organizacional y, de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo determinar que el trabajo de mejora que se implemente en la parte física o ambiente de trabajo puede incidir de forma positiva en el compromiso de los trabajadores de la institución estudiada.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Dirección de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui continuar con el estudio de las variables sentido de pertenencia y compromiso organizacional con la finalidad de estar actualizado respecto a los resultados de estas y realizar acciones correctivas.

Se recomienda a la Dirección considerar la mejora de las dimensiones psicológica-afectiva con la finalidad de lograr resultados favorables en el compromiso de los trabajadores, lo que se vería reflejado en los resultados generales de la institución y logro de objetivos.

Se recomienda trabajar más en la parte afectiva de los trabajadores respecto al sentido de pertenencia a la institución, de esta manera se hará sentir a cada colaborador que es parte importante de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui y su desarrollo mejorando así el compromiso organizacional.

Es importante considerar la parte física, en lo que se refiere al ambiente de trabajo que se percibe, de tal manera que así se pueda seguir fortaleciendo el compromiso de los trabajadores de todas las áreas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arbayza, L. (2017). *Compromiso laboral*. <https://elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Bernal, C. (2015). *Metología de la Investigación. Sexta edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
- Caldas, M., & Hidalgo, L. (2018). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Editex.
- Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el compromiso organizacional de la comunidad de docentes*. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo, G., & Fernández, A. (2018). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional de colaboradores posterior a un proceso de integración empresarial*. Universidad Católica Andrés Bello: [http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Graduado/40.-CARRILLO%20Y%20FERNANDEZ\(Sentido%20de%20Pertenencia%20y%20Compromiso%20Organizacional\).pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Graduado/40.-CARRILLO%20Y%20FERNANDEZ(Sentido%20de%20Pertenencia%20y%20Compromiso%20Organizacional).pdf)
- Castro, A., & Escobar, I. (2014). *Estrategias para el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes del jardín Dreams Kindergarten. Tesis de posgrado*. Universidad de La Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/11643>
- Conde, Y. (2015). *Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación*. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n44/v26n44a02.pdf>
- D'Agostino, A. (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>

- Davila, C. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004
- Dávila, C., & Jiménez, G. (2016). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista Psicología*, 14-20.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional. Como construir felicidad en el trabajo*. . Chile: Ediciones B. Chile.
- Flores, I. (2014). *Identidad cultural y el sentimiento de pertenencia a un espacio social: una discusión teórica*.
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/345/2005136P41.pdf;jsessionid=E4D72DDB383C97B09B3D8CFF6CFCC66E?sequence=1>
- Flores, Y. (2015). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. España: Ediciones EAE.
- Fuentes Mori, F., & Perez Mera, J. (2014). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada. Chiclayo-2014*.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/1218/FACULTAD%20DE%20HUMANIDADES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giner, F., & Ángeles, M. (2014). *La organización de empresas: Hacia un modelo de futuro*. Madrid: ESIC Editorial.
- Gomez, L. (2017). *El sentido de pertenencia como elemento del compromiso organizacional: factores que inciden en su desarrollo. Tesis de posgrado. Universidad Santo Tomás*.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4482/lopezangela2017.pdf?sequence=1>
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2016). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Guzman, M. (2017). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo*.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8311/Saldivar_PCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Harris, J., & Paz, I. (2014). *Compromiso organizacional, estímulo de éxito del personal docente de las universidades privadas de Venezuela*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085564.pdf>

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Ediciones.

Herrera, J. (2016). *Impacto emprendedor*. Chile: UCCH.

Lagomarsino, R. (2018). *Alinear personas y negocio: 99 respuestas*. Chile: ESE.

Larrain, A. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salas*.
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/991/1/TL_LarrainOlivosAndersonSamir.pdf

Littlewood, H., & Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. México: El Manual Moderno SA.

Loza, M. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa Smón Bolívar. Tesis de posgrado. Universidad San Martín de Porres*.
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf

Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5615>

Masias, A., & Zuñiga, A. (2017). *Factores laborales que inciden en el sentido de pertenencia en la plana docente de una institución educativa*.
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2866/1/masias_zuniga.pdf

- Medina, C. (2016). *Estudio sobre el sentido de pertenencia y percepción*.
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/puntodevista/article/view/978>
- Medina, N. (2018). *Manual. Gestión de equipos eficaces: influir y motivar (ADGD120PO). Especialidades formativas*. EDITORIAL CEP.
- Meza, J. (2018). *Comunicación estratégica: diseño de la identidad corporativa*. Monterrey: Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey, .
- Morales, J. (2018). *Estrategia de formación de valores responsabilidad y asertividad para el mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes de la Institución Educativa Las Palmas. Tesis de posgrado. Universidad Señor de Sipán*.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4740/JAHAIRA%20EULALIA%20MORALES%20ANGASPILCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nieto, E. (2017). *Análisis del sentido de pertenencia y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual Moderno.
- Quarezma, M., & Zamorano, L. (2015). *El sentido de pertenencia en escuelas públicas de excelencia. Tesis de posgrado. Universidad Autónoma de Chile*.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n68/1405-6666-rmie-21-68-00275.pdf>
- Reyna, L., & Campos, E. (2015). *El impacto de la cultura organizacional en el desempeño*. www.itcelaya.edu.mx/ojs/index.php/raites/article/download/117/115
- Rodríguez, A., Díaz , F., & Martín, M. (2014). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Rosas, N. (2016). *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes*.
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/download/352/294>

- Rosen, R., & Berger, L. (2015). *Cómo lograr una empresa sana: ocho estrategias para el desarrollo*. Barcelona: Ediciones Gránica.
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. . Madrid: ESIC.
- Sarmiento, J. (2015). *Marketing de relaciones*. . Madrid: DYKINSON.
- Shahili, L. (2015). *Burnout. Consecuencias y soluciones*. México: Manual Moderno.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. . España: Área de innovación y Desarrollo, S.L.
- Soldevila, L. (2016). *Moder el hielo. Los cambios que te impulsan hacia el alto rendimiento*. Barcelona: I. S.L. Barcelona.
- Torres, F. (2014). *Derecho laboral*. México: STAUdeG.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional*. México: El manual Moderno SA.
- Valle, B. (2017). *Factores determinantes en el sentido de pertinencia en la Institución Peruano Suizo. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14155/Valle_SBF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, M. (2014). *Flexibilidad Laboral y Sentido de Pertenencia*. España: Esig Editorial.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema principal ¿Qué relación tienen los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la I. E. Emblemática Juan Manuel Iturregui?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión psicológica-social en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui? ¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión afectiva en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui? ¿Cuál es el nivel de incidencia de la dimensión física en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que tienen los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de incidencia de la dimensión psicológica-social en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. Determinar el nivel de incidencia de la dimensión afectiva en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. Determinar el nivel de incidencia de la dimensión física en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.</p> <p>Ho: No existe relación entre los factores que inciden en el sentido de pertenencia en el complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.</p> <p>Hipótesis específicas La dimensión psicológica-social incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. La dimensión afectiva incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui. La dimensión física incide en el compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.</p>	<p>VI: Factores que inciden en el sentido de Pertenencia</p> <hr/> <p>VD: Compromiso organizacional</p>	<p>Enfoque: cuantitativo. Tipo: Básica. Nivel: descriptivo-explicativo.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal.</p> <p>Método: hipotético-deductivo.</p> <p>Población: 109 trabajadores de la institución “Juan Manuel Iturregui”.</p> <p>Muestra: 109 trabajadores de la institución “Juan Manuel Iturregui”.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>

Fuente: Elaboración propia

2. Instrumento de recolección de datos

Marque con una X considerando lo siguiente:

TA: Total Acuerdo; A: Acuerdo; I: Indiferente; D: Desacuerdo; TD: Total Desacuerdo

Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
		VARIABLE1: FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA					
Psicológica-social	Satisfacción de necesidades	1. Se encuentra satisfecho con las actividades asignadas en la institución.					
		2. Se encuentra satisfecho con las personas que trabajan en la institución.					
		3. Se encuentra satisfecho con el apoyo que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.					
		4. Se encuentra satisfecho con la dirección y administración de la institución.					
Afectiva	Relación laboral	5. La relación con sus compañeros de trabajo es siempre cordial.					
		6. La relación con sus jefes es siempre cordial.					
		7. Cuando necesita apoyo por dificultades en el trabajo recibe apoyo por parte de sus compañeros.					
		8. Sus jefes le orientan y apoyan en el desarrollo de su trabajo.					
Física	Ambiente físico	9. La institución cuenta con ambientes modernos para el desarrollo de sus actividades.					
		10. La distribución física de la infraestructura es adecuada para el desarrollo de un buen trabajo.					
		11. Los ambientes se mantienen limpios y ordenados para el desarrollo del trabajo.					
		12. Se siente cómodo dentro de las instalaciones de su centro de trabajo.					

Marque con una X considerando lo siguiente:

TA: Total Acuerdo; A: Acuerdo; I: Indiferente; D: Desacuerdo; TD: Total Desacuerdo

Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
			VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
Compromiso (deseo)	Identificación	1. Considera que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución.					
		2. Se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución.					
		3. Comparte objetivos comunes con sus compañeros de trabajo.					
		4. Su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo					
Compromiso de continuación (necesidad)	Necesidades de continuidad	5. Se siente cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente.					
		6. Se siente seguro en el puesto de trabajo que ocupa actualmente.					
		7. Usted es un trabajador permanente de la institución.					
		8. Existe un nivel de rotación de personal en su área de trabajo.					
Compromiso normativo (deber)	Conocimiento de funciones	9. La dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita.					
		10. Usted conoce las normas de convivencia de la institución.					
		11. Realiza sus labores en función a un manual institucional.					
		12. Las labores son supervisadas de manera constante en la institución.					

3. Ficha de validación del instrumento.



HOJA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui De Lambayeque en el 2021

AUTOR: Roberto Sencio Musayón

INSTRUCCIONES:

Sr. Especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de encuesta mostrado, marque con un aspa “x” el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, considerando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	Puntuación											
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100		
1. CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado												
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables												
3. ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.												
4. ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos												
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad												
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación												
7. CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas												
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices												
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación												
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación												

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO:

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

.....
.....

Apellidos y Nombres	
Grado Académico	
DNI N°	

Lugar y fecha:

FIRMA

4. Validación de expertos



HOJA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.

AUTOR: Roberto Sencio Musayón.

INSTRUCCIONES:

Sr. Especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de encuesta mostrado, marque con un aspa "x" el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, considerando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	Puntuación										
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1. CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado											X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables											X
3. ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.											X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos											X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad											X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación											X
7. CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas											X
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices											X
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación											X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación											X

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: 100

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

Apellidos y Nombres	<i>Sorape Zapata Omar.</i>
Grado Académico	<i>Magister.</i>
DNI N°	<i>24451871</i>

Lugar y fecha:

CRITERIOS	DESCRIPCION	Puntuación
1 CLARIDAD	Esta formulación es clara y precisa.	100
2 OBJETIVIDAD	Esta formulación es objetiva y no contiene juicios de valor.	100
3 ACTUALIDAD	Esta formulación refleja el estado actual de la ciencia.	100
4 ORGANIZACIÓN	Esta formulación está organizada de manera lógica y coherente.	100
5 SUFICIENCIA	Esta formulación cubre todos los aspectos necesarios para la investigación.	100
6 INTENCIONALIDAD	Esta formulación tiene un propósito claro y específico.	100
7 CONSISTENCIA	Esta formulación es consistente con los conocimientos científicos.	100
8 COHERENCIA	Esta formulación es coherente y lógica.	100
9 METODOLOGÍA	Esta formulación indica el método de investigación que se utilizará.	100
10 PERTINENCIA	Esta formulación es relevante y pertinente para el campo de estudio.	100

[Firma]
Mg. Omar Serrepe
 Instituto Tecnológico Cayetano Heredia
 Director

FIRMA

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: 100
 OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

Apellidos y Nombres	<i>Avellaneda Tello Wilmer</i>
Grado Académico	<i>Magister</i>
DNI N°	<i>44595717</i>

Lugar y fecha:

CRITERIOS	Puntuación										
	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
1. CLARIDAD											
2. OBJETIVIDAD											
3. ACTUALIDAD											
4. ORGANIZACIÓN											
5. SUFFICIENCIA											
6. INTENCIONALIDAD											
7. CONSISTENCIA											
8. COHERENCIA											
9. METODOLOGÍA											
10. PERTINENCIA											

[Firma]
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACION Y CULTURA E.I.R.L.
 Juan Avellaneda Tello
 GERENTE

FIRMA

5. Copia de la data procesada

N°	Psicológi ca-social	Afectiva	Física	Compromiso (deseo)	Compromiso de continuación	Compromiso normativo (deber)																
1	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	4	2	3	2	
2	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1
3	3	5	1	4	2	3	1	4	1	4	5	5	5	4	5	3	1	1	4	1	4	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
5	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
6	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1
8	4	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	1
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3
10	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1
13	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3
14	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2
15	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	4	2	3	2	2
16	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	4	2	2	1	2
17	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
18	3	5	1	4	2	3	1	4	1	4	5	5	5	4	5	3	1	1	4	1	2	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1
21	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	4	2	3	2	2
22	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1
23	3	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	4	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2
25	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
26	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2
28	4	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	1
29	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	5	4	3	2
30	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3
31	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1
33	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2
35	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	4	2	3	2	2
36	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1
37	3	5	1	4	2	3	1	4	1	4	5	5	5	4	5	3	1	1	4	1	4	3
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2
39	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
40	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1
42	4	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	1
43	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	2
44	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
45	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	3	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1
47	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3
48	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2
49	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2
50	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1
51	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2
52	3	5	1	4	2	3	1	4	1	4	5	5	5	4	5	3	1	1	4	1	2	3
53	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1
55	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	4	2	3	2	2
56	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1
57	3	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	4	4	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2
59	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
60	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

D1	D2	D3	D4	D5	D6	VI	VD								
11	2	9	1	8	1	7	1	9	1	11	2	28	1	27	1
5	1	7	1	8	1	10	2	4	1	4	1	20	1	18	1
13	2	10	2	15	3	17	3	7	1	12	2	38	2	36	2
11	2	12	2	13	2	13	2	14	2	12	2	36	2	39	2
11	2	10	2	9	1	10	2	10	2	10	2	30	2	30	2
12	2	13	2	11	2	12	2	12	2	12	2	36	2	36	2
16	3	10	2	8	1	8	1	12	2	6	1	34	2	26	1
13	2	13	2	10	2	12	2	17	3	11	2	36	2	40	2
12	2	11	2	14	2	11	2	15	3	12	2	37	2	38	2
9	1	11	2	12	2	12	2	9	1	12	2	32	2	33	2
8	1	9	1	14	2	8	1	8	1	8	1	31	2	24	1
6	1	11	2	15	3	6	1	7	1	6	1	32	2	19	1
12	2	12	2	11	2	12	2	10	2	12	2	35	2	34	2
12	2	12	2	12	2	9	1	10	2	7	1	36	2	26	1
11	2	9	1	8	1	7	1	9	1	11	2	28	1	27	1
16	3	10	2	8	1	8	1	12	2	6	1	34	2	26	1
9	1	12	2	12	2	12	2	9	1	9	1	33	2	30	2
13	2	10	2	15	3	17	3	7	1	8	1	38	2	32	2
8	1	8	1	14	2	8	1	8	1	8	1	30	2	24	1
5	1	7	1	8	1	10	2	4	1	4	1	20	1	18	1
11	2	9	1	8	1	7	1	9	1	11	2	28	1	27	1
5	1	7	1	8	1	10	2	4	1	4	1	20	1	18	1
13	2	16	3	18	3	20	3	7	1	12	2	47	3	39	2
12	2	12	2	12	2	12	2	14	2	12	2	36	2	38	2
11	2	10	2	9	1	10	2	10	2	10	2	30	2	30	2
12	2	13	2	11	2	12	2	12	2	12	2	36	2	36	2
16	3	10	2	8	1	8	1	12	2	6	1	34	2	26	1
13	2	13	2	10	2	12	2	17	3	11	2	36	2	40	2
12	2	11	2	14	2	11	2	15	3	12	2	37	2	38	2
9	1	16	3	16	3	16	3	9	1	12	2	41	2	37	2
8	1	9	1	14	2	8	1	8	1	8	1	31	2	24	1
6	1	11	2	15	3	6	1	7	1	6	1	32	2	19	1
12	2	12	2	11											

61	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2	1	
62	4	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	1	
63	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	3	2	
64	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
65	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
66	3	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	
67	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1		
69	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	3	2	
70	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
71	3	5	1	4	2	3	1	4	1	4	5	5	5	4	5	3	1	1	4	1	4	4	3	1	
72	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	
73	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	
74	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2	1	
76	4	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	1	
77	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	2	
78	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	
79	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
80	3	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	
81	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	
82	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	
83	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	3	2	
84	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2	1	
85	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
86	3	5	1	4	2	3	1	4	1	4	5	5	5	4	5	3	1	1	4	1	2	2	3	1	
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
88	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
89	4	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	3	2	
90	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
91	3	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	4	4	4	3	1	
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	
93	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	
94	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
95	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2	1	
96	4	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	1	
97	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	2
98	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
99	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
100	3	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	
101	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	
103	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2	1	
104	4	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	1	
105	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	2
106	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	
107	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
108	3	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	
109	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	

16	3	10	2	8	1	8	1	12	2	6	1	34	2	26	1
13	2	13	2	10	2	12	2	17	3	11	2	36	2	40	2
12	2	11	2	14	2	11	2	15	3	12	2	37	2	38	2
9	1	16	3	16	3	16	3	9	1	12	2	41	2	37	2
8	1	9	1	14	2	8	1	8	1	8	1	31	2	24	1
6	1	11	2	15	3	6	1	7	1	6	1	32	2	19	1
12	2	12	2	11	2	12	2	10	2	12	2	35	2	34	2
12	2	12	2	12	2	12	2	10	2	7	1	36	2	29	2
11	2	9	1	8	1	7	1	9	1	11	2	28	1	27	1
5	1	7	1	8	1	10	2	4	1	4	1	20	1	18	1
13	2	10	2	15	3	17	3	7	1	12	2	38	2	36	2
11	2	12	2	13	2	13	2	14	2	12	2	36	2	39	2
11	2	10	2	9	1	10	2	10	2	10	2	30	2	30	2
12	2	13	2	11	2	12	2	12	2	12	2	36	2	36	2
16	3	10	2	8	1	8	1	12	2	6	1	34	2	26	1
13	2	13	2	10	2	12	2	17	3	11	2	36	2	40	2
12	2	11	2	14	2	11	2	15	3	12	2	37	2	38	2
9	1	11	2	12	2	12	2	9	1	12	2	32	2	33	2
8	1	9	1	14	2	8	1	8	1	8	1	31	2	24	1
6	1	11	2	15	3	6	1	7	1	6	1	32	2	19	1
12	2	12	2	11	2	12	2	10	2	12	2	35	2	34	2
12	2	12	2	12	2	9	1	10	2	7	1	36	2	26	1
11	2	9	1	8	1	7	1	9	1	11	2	28	1	27	1
16	3	10	2	8	1	8	1	12	2	6	1	34	2	26	1
9	1	12	2	12	2	12	2	9	1	9	1	33	2	30	2
13	2	10	2	15	3	17	3	7	1	8	1	38	2	32	2
8	1	8	1	14	2	8	1	8	1	8	1	30	2	24	1
5	1	7	1	8	1	10	2	4	1	4	1	20	1	18	1
11	2	9	1	8	1	7	1	9	1	11	2	28	1	27	1
5	1	7	1	8	1	10	2	4	1	4	1	20	1	18	1
13	2	16	3	18	3	20	3	7	1	12	2	47	3	39	2
12	2	12	2	12	2	12	2	14	2	12	2	36	2	38	2
11	2	10	2	9	1	10	2	10	2	10	2	30	2	30	2
12	2	13	2	11	2	12	2	12	2	12	2	36	2	36	2
16	3	10	2	8	1	8	1	12	2	6	1	34	2	26	1
13	2	13	2	10	2	12	2	17	3	11	2	36	2	40	2
12	2	11	2	14	2	11	2	15	3	12	2	37	2	38	2
9	1	16	3	16	3	16	3	9	1	12	2	41	2	37	2
8	1	9	1	14	2	8	1	8	1	8	1	31	2	24	1
6	1	11	2	15	3	6	1	7	1	6	1	32	2	19	1
12	2	12	2	11	2	12	2	10	2	12	2	35	2	34	2
12	2	12	2	12	2	12	2	10	2	7	1	36	2	29	2
16	3	10	2	8	1	8	1	12	2	6	1	34	2	26	1
13	2	13	2	10	2	12	2								

6. Consentimiento Informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA COMO COMPLEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JUAN MANUEL ITURREGUI EN LAMBAYEQUE EN EL AÑO 2021
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
La investigación tuvo como propósito determinar los factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
La metodología fue de tipo descriptivo y nivel explicativo en el que se contó con la participación de 109 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario.
RIESGOS
Se pueden presentar problemas en el recojo de información, ya que los trabajadores de la I.E. “Juan Manuel Iturregui” pueden resistirse o rechazo a desarrollar el cuestionario.
BENEFICIOS
Las conclusiones de la presente investigación permitirá a la Dirección de la Institución Educativa Emblemática Juan Manuel Iturregui a tomar acciones para mejorar el sentido de pertenencia y compromiso organizacional en sus dimensiones psicológica, afectiva y física.
COSTOS
No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
No representa ningún incentivo o costo para quien brinda información.
TIEMPO

Desde el 1 de enero al 30 de mayo del 2021.

CONFIDENCIABILIDAD

Los trabajadores de la I.E. “Juan Manuel Iturregui” participan de forma voluntaria y anónima del llenado de sus cuestionarios. Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen. En fe de lo cual firmo a continuación:

Sencio Musayon Roberto

DNI No 17533280

7. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.

Lambayeque, 09 de diciembre de 2020

Quien suscribe:

Mag. Alberto Sigifredo Polar Córdova.

Director de la I.E. "Juan Manuel Iturregui" de Lambayeque.

AUTORIZO:

Permiso para recojo de información pertinente en función de la investigación, denominado: FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA COMO COMPLEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JUAN MANUEL ITURREGUI EN LAMBAYEQUE EN EL AÑO 2021.

Por el presente, el que suscribe, señor Mag. Alberto Sigifredo Polar Córdova, Director de la I. E. "Juan Manuel Iturregui" AUTORIZO al profesor: Sencio Musayón Roberto, estudiante de la Universidad Alas Peruanas, de la escuela de pos grado, de la maestría de Docencia universitaria y Gestión Educativa y autor del trabajo de investigación FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA COMO COMPLEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JUAN MANUEL ITURREGUI EN LAMBAYEQUE EN EL AÑO 2021, al uso de dicha información que será recogida de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa exclusivamente académicos de la elaboración de tesis enunciada líneas arriba. Asimismo, la citada autorización comprende la publicación del informe de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Alas Peruanas.

Atentamente,




Alberto S. Polar Córdova
DIRECTOR

Alberto Sigifredo Polar Córdova.
Director de la I.E. "Juan Manuel Iturregui"

8. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL INFORME DE TESIS

Yo ROBERTO SENCIO MUSAYON, identificado con DNI No 17533280 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presente como informe final, de tesis para la obtención del título de magister, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roberto Sencio Musayón', with a horizontal line underneath it.

Roberto Sencio Musayón

9. Reporte de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&tro=103&co=1609071919&lang=es&u=1063607737

turnitin

TESIS FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA COMO COMPLEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZAC...

UAP UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

UAP UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA COMO COMPLEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JUAN MANUEL ITURREGUI EN LAMBAYEQUE EN EL AÑO 2021

PRESENTADO POR:
ROBERTO SENCIO MUSAYÓN

Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de: 20 palabras
- %
- No excluir por tamaño

Configuración opcional

- Resaltado multicolor

Activar cambios Informe nuevo

Ve a Configuración para activar Windows

Página: 1 de 87 Número de palabras: 21029 Versión solo texto del informe High Resolution Activado