



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

Participación ciudadana y compromiso organizacional de docentes con la Escuela Nacional Superior de Bellas Artes peruana

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Luis Alberto ESPINOZA LÓPEZ

ASESOR

Dra. Lourdes Ivonne del Carmen ALCAIDE ARANDA

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Espinoza, L. (2025). *Participación ciudadana y compromiso organizacional de docentes con la Escuela Nacional Superior de Bellas Artes peruana*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Espinoza López
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41644577
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9246-8492
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Lourdes Ivonne del Carmen Alcaide Aranda
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	28316014
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0304-8344
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Abelardo Rodolfo Campana Concha
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10372562
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Angel Salvatierra Melgar
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	19873533
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Victor Enrique Lizama Mendoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	44069282
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa

Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Latitud: -12.0466399 Longitud: -77.0238535
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2021- diciembre 2021
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 Sociología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.01 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03 Ética https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#6.03.04 Historia del arte https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#6.04.02 Arte https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#6.04.01 Filosofía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#6.03.01 otras ciencias sociales, Interdisciplinariedad https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.01 Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 031-DUPG-FE-2025

En la ciudad de Lima, a los 30 días del mes de mayo de 2025, siendo las 10:30 horas, en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES CON LA ESCUELA NACIONAL SUPERIOR DE BELLAS ARTES PERUANA**, para optar el **Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado aprobado, con la calificación de **catorce (14)**

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación** al Bach. **LUIS ALBERTO ESPINOZA LÓPEZ**.

En señal de conformidad, siendo las 11:20 horas, se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Presidente

Dra. Lourdes Ivonne del Carmen Alcaide Aranda
Asesora

Dr. Angel Salvatierra Melgar
Jurado Informante

Dr. Víctor Enrique Lizama Mendoza
Jurado Informante

Dr. César Daniel Escuza Mesías
Jurado Informante



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, LOURDES IVONNE DEL CARMEN ALCAIDE ARANDA en mi condición de asesora acreditado con la Resolución Decanal N° 001640-2025-D-FE/UNMSM de la tesis cuyo título es **PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES CON LA ESCUELA NACIONAL SUPERIOR DE BELLAS ARTES PERUANA** presentado por el bachiller **LUIS ALBERTO ESPINOZA LÓPEZ** para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 12% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Lima, 30 de noviembre de 2024

Firma del Asesor



Nombres y Apellidos del asesor: **Lourdes Ivonne del Carmen Alcaide Aranda**
DNI 28316014

Dedicatoria

A Dios, quien me guía por este trayecto y cuida mi trayecto para el logro de mis objetivos. A mi madre, por haberme formado como un profesional y por su apoyo incondicional. A mi esposa, por haberme brindado el apoyo necesario para concluir con satisfacción el presente trabajo.

Agradecimientos

Esta investigación académica contó con la motivación, la guía y la asistencia de distintas personas. Estoy agradecido con Dios y con mi madre, María Natividad López López, por todo su apoyo incondicional. Asimismo, agradezco a mi esposa, Verónica Alejandra Natteri de la Paz, por haberme brindado el soporte necesario para concluir mi proyecto de investigación. Deseo también expresar mi agradecimiento a la Dra. Lourdes Ivonne del Carmen Alcaide Aranda, mi asesora, quien me encaminó y alentó a perseverar para el cumplimiento de esta tesis. No podría dejar de reconocer el profesionalismo de los docentes y compañeros de la maestría, cuyo estímulo y palabras reinaron de aliento y me acompañaron a lo largo de este proceso académico.

Índice general

Dedicatoria	II
Agradecimientos.....	III
Índice general.....	IV
Lista de tablas	VII
Lista de figuras	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	6
1.1. Situación problemática.....	6
1.2. Formulación del problema.....	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Justificación de la investigación	12
1.3.1. Justificación teórica	12
1.3.2. Justificación práctica	13
1.4. Alcances	13
1.5. Limitaciones.....	14
1.6. Objetivos.....	15
1.6.1. Objetivo general	15
1.6.2. Objetivos específicos.....	15
1.7. Hipótesis	15
1.7.1. Hipótesis general.....	15
1.7.2. Hipótesis específicas	15
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación	17
2.2. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.2.2. Antecedentes nacionales	21
2.3. Bases teóricas	24
2.3.1. Teoría sociocultural y sociocognitivo humanista.....	24

2.3.2. Teoría sociocrítica de Stephen J. Ball	26
2.3.3. Teoría del enfoque participativo y estratégico para la gestión	27
2.3.4. Teoría conductista	28
2.3.5. Teoría de la participación como acción social	28
2.3.6. Teoría de la educación popular desde la perspectiva freireana....	29
2.3.7. Definiciones de participación ciudadana.....	30
2.3.8. Definiciones de compromiso organizacional.....	31
2.4. Dimensiones de la participación ciudadana	32
2.4.1. Dimensión asociativa.....	32
2.4.2. Dimensión partidaria.....	35
2.4.3. Dimensión electoral	38
2.4.4. Dimensión cívica	42
2.5. Glosario de términos.....	42
III. METODOLOGÍA	52
3.1. Operacionalización de las variables.....	52
3.2. Paradigma de investigación positivista	55
3.2.1. Enfoque cuantitativo	56
3.2.2. Nivel básico	57
3.2.3. Diseño no experimental.....	57
3.2.4. Subtipo de diseño sustantivo-descriptivo.....	57
3.2.5. Corte transversal	58
3.2.6. Método hipotético deductivo	58
3.2.7. Unidad de análisis	59
3.3. Población y muestra de estudio.....	59
3.3.1. Población.....	59
3.3.2. Muestra	60
3.4. Instrumentos de recolección de datos	61
3.4.1. Técnica.....	61
3.4.2. Instrumentos.....	61
3.4.3. Validez de contenido	62
3.4.4. Confiabilidad.....	63
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	64
4.1. Análisis de datos.....	64
4.1.1. Codificación de la información	64

4.1.2. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos	64
4.1.3. Información análisis de datos	65
4.2. Prueba de hipótesis	83
4.2.1. Prueba de hipótesis general	83
4.2.2. Prueba de normalidad	84
4.2.3. Prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman	84
4.3. Presentación y discusión de los resultados	92
V. CONCLUSIONES	102
VI. RECOMENDACIONES	104
VII. PRESUPUESTO	105
VIII. CRONOGRAMA	106
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107
X. ANEXOS	126
Anexo 1. Matriz de consistencia: Participación ciudadana y compromiso organizacional en docentes de la Escuela Nacional Superior de Bellas Artes peruana	126
Anexo 2. Cuestionario de Conductas de Participación (CCP) de Cutimbo Gavino (2016)	131
Anexo 3. Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993) de Hurtado (2017)	136
Anexo 4. Matriz de datos del Cuestionario de Participación Ciudadana (PC)	138
Anexo 5. Matriz de datos del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO)	140

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable participación ciudadana</i>	52
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable compromiso organizacional</i>	54
Tabla 3. <i>Tamaño de la población y de la muestra</i>	60
Tabla 4. <i>Sexo de los docentes de la ENSABAP en 2021</i>	65
Tabla 5. <i>Distribución de los docentes de la ENSABAP según su edad en 2021</i>	66
Tabla 6. <i>Años de servicio de los docentes de la ENSABAP al 2021</i>	67
Tabla 7. <i>Título profesional de los docentes</i>	67
Tabla 8. <i>Cargo que desempeñan los docentes en la ENSABAP</i>	69
Tabla 9. <i>Asistencia de los docentes de la ENSABAP a eventos sobre participación ciudadana en los últimos 5 años</i>	70
Tabla 10. <i>Producción de material educativo sobre participación ciudadana de los docentes de la ENSABAP en 2021</i>	70
Tabla 11. <i>Tiempo en la docencia de los docentes de la ENSABAP en 2021</i>	71
Tabla 12. <i>Años de servicio en la ENSABAP al 2021</i>	72
Tabla 13. <i>Modalidad de servicio de los docentes en la ENSABAP en 2021</i>	73
Tabla 14. <i>Cursos que se enseñan en la ENSABAP en 2021</i>	75
Tabla 15. <i>Grado de instrucción de los docentes de la ENSABAP en 2021</i> ...	77
Tabla 16. <i>Lugar de procedencia de los docentes de la ENSABAP</i>	78
Tabla 17. <i>Posee hijos</i>	78
Tabla 18. <i>Cantidad de hijos de los docentes de la ENSABAP en 2021</i>	79
Tabla 19. <i>Antigüedad en la institución</i>	79
Tabla 20. <i>Asistencia de los docentes de la ENSABAP a eventos sobre compromiso organizacional en los últimos 5 años</i>	80
Tabla 21. <i>Publicación de material educativo sobre compromiso organizacional en los últimos 5 años</i>	80
Tabla 22. <i>Baremos de la variable participación ciudadana y sus dimensiones</i>	80

Tabla 23. <i>Baremos de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.....</i>	81
Tabla 24. <i>Prueba de hipótesis general</i>	82
Tabla 25. <i>Prueba de normalidad de los datos</i>	84
Tabla 26. <i>Prueba de correlación Rho de Spearman de las variables participación ciudadana y compromiso organizacional.....</i>	86
Tabla 27. <i>Prueba de correlación Rho de Spearman de participación asociativa y compromiso organizacional.....</i>	86
Tabla 28. <i>Prueba de correlación Rho de Spearman de participación electoral y compromiso organizacional.....</i>	88
Tabla 29 <i>Prueba de correlación Rho de Spearman de participación partidaria y compromiso organizacional.....</i>	89
Tabla 30. <i>Prueba de correlación Rho de Spearman de participación cívica y compromiso organizacional.....</i>	91

Lista de figuras

Figura 1. <i>Tipo correlacional</i>	58
Figura 2. <i>Dispersión de datos de las variables</i>	92

Resumen

La investigación titulada *Participación ciudadana y compromiso organizacional de docentes con la Escuela Nacional Superior de Bellas Artes peruana*, fue de suma importancia para comprender los procesos que debe seguir una institución de educación superior para alcanzar la participación de los docentes con la meta de formar ciudadanos y profesionales con principios democráticos. Pretendió determinar la relación que existe entre la participación ciudadana (PC) y el compromiso organizacional (CO) en los docentes de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú (ENSABAP). Para ello, se ha tomado como metodología de investigación el diseño no experimental, de tipo correlacional, de corte transversal descriptivo, nivel básico, empleando cuestionarios para medir las variables de estudio. Se aplicaron los cuestionarios de Conductas de Participación (2012), por lo que contó con validez de contenido. Seguidamente, se aplicó el cuestionario que fue trabajado por Meyer, Allen y Smith (1993), los cuales fueron respondidos por el 62% de docentes, quienes representaron una muestra no probabilística o intencionada. Para luego comparar las relaciones entre estas dos variables. Este estudio presenta la información de acuerdo con la base de datos recabada en 2021. Después de analizar la información y cuantificarla por medio de la estadística, los resultados no identificaron significancia entre las dos variables. Tras estos hallazgos la investigación nos permite afirmar que la PC y el CO de los docentes no guarda relación. Su relevancia radica en contribuir con evidencia las acciones de PC y CO en docentes con respecto a la institución en donde trabajaban. Por ello, el presente estudio pretende contribuir con la mejora de la enseñanza y el fortalecimiento de las metodologías participativas en la enseñanza de nivel superior.

Palabras clave: participación ciudadana, gestión participativa, educación, compromiso organizacional.

Abstract

The research, titled *"The research entitled Citizen Participation and Organizational Commitment of Teachers with the Peruvian National School of Fine Arts,"* was crucial for understanding the processes a higher education institution must follow to achieve faculty participation with the goal of educating citizens and professionals with democratic principles. It sought to determine the relationship between citizen participation (CP) and organizational commitment (OC) among faculty members at the National Autonomous School of Fine Arts of Peru (ENSABAP). To this end, the non-experimental, correlational, descriptive cross-sectional, basic level design has been taken as the research methodology, using questionnaires to measure the study variables. The Participation Behaviors questionnaires (2012) were applied, so they had content validity. Next, the questionnaire developed by Meyer, Allen and Smith (1993) was applied, which was answered by 62% of teachers, who represented a non-probabilistic or intentional sample. To then compare the relationships between these two variables. This study presents information based on the database collected in 2021. After analyzing the data and quantifying it using statistics, the results revealed no significance between the two variables. Based on these findings, the research allows us to affirm that teachers' CP and OC are unrelated. Its relevance lies in contributing evidence to the actions of PC and CO in teachers with respect to the institution where they worked. Therefore, this study aims to contribute to the improvement of teaching and the strengthening of participatory methodologies in higher level education.

Keywords: citizen participation, participatory management, education, organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

Participación ciudadana (PC) y compromiso organizacional (CO) de docentes con la Escuela Nacional Superior de Bellas Artes peruana, alude a las prácticas sociales de los docentes y a sus implicancias en la toma de decisiones institucionales. La investigación tiene como objetivo establecer si existe relación entre la participación ciudadana y el compromiso organizacional de los docentes, tanto para sus fines e intereses con la institución.

A lo largo del siglo XXI ha existido -a lo largo de la historia- un interés por analizar los procesos de participación social latinoamericanos. En una crisis democrática de las instituciones y de las demandas sociales, ha surgido el reclamo de nuevas dinámicas de PC en defensa de los derechos sociales, tal vez sea el principio más importante para la construcción y fortalecimiento de un Estado democrático, producto de las acciones de la sociedad civil. En ese sentido, la participación se define como el proceso de formar parte de un grupo, de una comunidad o de un país de manera activa y responsable (De Galindo, 2012). Esto es fundamental para alcanzar los ideales que pretende la educación en la formación de una conciencia democrática. No obstante, en el Perú, el proceso de construcción de la democracia ha quedado sometido a componentes políticos e institucionales en perjuicio de la vida social (Reátegui, 2006). Tomando en cuenta los recientes estudios sobre democracia y ciudadanía del Barómetro de las Américas, el Perú se encuentra en el último lugar entre las poblaciones que consideran que viven en un régimen democrático, dado que solo un 51 % de peruanos lo reconocen como tal (Boidi *et al.*, 2024).

Para esta investigación, se han sopesado datos oficiales de los docentes que explican la importancia de los niveles de PC; por lo que, forma parte de los niveles democráticos fundamentales para el funcionamiento orgánico de toda institución.

Hoy en día, los retos de la vida universitaria, están en función de analizar los nuevos aprendizajes sobre una metodología participativa. Un diagnóstico de las metas de la educación estaría relacionado con los cambios de paradigmas

enfocadas en los fundamentos de la participación activa, la excelencia, la calidad y la pertinencia necesarios para el desarrollo de un clima democrático, cuya participación comunitaria servirá como aporte para el progreso de la ciudadanía y de las mejoras de condición de vida (Orduna, 2000).

Frente a ello surge la pregunta ¿existe relación entre la PC y el CO en los docentes de la ENSABAP? Esta investigación parte una convicción primordial citando a Brugué (2009), quien aseveró que la participación contribuye a elevar los estándares de calidad de los ciudadanos y por ende de los procesos educativos.

Al respecto, la problemática en torno a la PC permite adentrarse en las áreas de la teoría humanista, sociocultural y sociocrítica para concebir un nuevo rol docente que sea reflexivo y que tenga en cuenta la participación relacionada con el poder político en los procesos formativos, muy poco aceptado en las instituciones educativas, lo cual contradice la democratización de las decisiones. En la búsqueda de respuestas a la interrogante formulada, se han encontrado escasos estudios sobre la PC en las instituciones educativas. Por tanto, la presente investigación servirá para examinar un área novedosa y permitirá determinar si existe una relación entre la PC y el CO de los docentes de la ENSABAP.

Con respecto a las características metodológicas, se ha trabajado una investigación de diseño no experimental, de tipo correlacional, de corte transversal descriptivo y de nivel básico. También se han usado cuestionarios para medir las variables, estos fueron aplicados a los 46 docentes de la ENSABAP, lo que representa una muestra no probabilística o intencionada, lo cual explica que la muestra sea bastante específica.

En cuanto a la participación activa, ella convierte a los docentes en agentes fundamentales para la construcción colectiva de la sociedad y de la institución, pues se articula en sus competencias profesionales y en la demostración de una democracia representativa, exigida por una ciudadanía más consciente de sus derechos y deberes y —como cualquier entidad económica— implica la valoración del capital humano para el fortalecimiento de los valores ciudadanos en la institución.

Asimismo, el fomento de la participación de los sistemas formativos de enseñanza universitaria, genera un liderazgo óptimo; en tal sentido, la entidad fortalecerá su capacidad adaptativa a las propias exigencias de la eficiencia y eficacia de la educación, incluyendo la mayor participación docente. Por ello, se sostiene que la poca PC, genera niveles de desempeño deficientes para el mercado laboral, producto de un proceso formativo de bajo nivel por parte de los docentes y, por consiguiente, de la comunidad.

Por estas razones, el reto de este trabajo académico será incluir deliberadamente las acciones participativas, con los cambios educativos, conductas y métodos formativos, dirigidos a la formación de valores que contribuyan a cubrir las necesidades educativas, sociales y del sector laboral. Su fin superior, tendrá la misión de tomar conciencia del poder ciudadano, a la sostenibilidad de los sistemas institucionales -para la elección de autoridades- y para el crecimiento de los valores democráticos del país.

Siguiendo esta propuesta, se analizaron los lineamientos conceptuales y metodológicos de la PC sobre la base de las teorías socioculturales y sociocognitivo humanistas. Estos lineamientos conceptuales analizaron el desarrollo humano y cognitivo estrechamente relacionado con el ámbito social, considerando el aprendizaje en equipo y el vínculo de experiencias significativas. A este respecto, Tascón (2003), sostuvo que, en las investigaciones de Vygotski (1979), la sociabilización es una herramienta que facilita el proceso cognitivo (Cole *et al.*, 1979).

Según Pérez (2015), afirmó que la ciencia de la educación, tiene una estructura orgánica y que vincula postulados y corrientes pedagógicas que contribuyen al desarrollo humano y su perfeccionamiento. Por estas razones, el papel que sostiene el pensamiento sociocrítico es fundamental para la formación educativa de manera integral.

De tal manera, en esa lógica, los docentes, en cumplimiento de las nuevas exigencias, deben adaptarse a las demandas de la profesionalización, enfocados en el progreso y logro de los objetivos educativos, humanizantes y socializantes (Padilla *et al.*, 2011).

Como parte del proceso analítico de la PC, se han considerado cuatro dimensiones de investigación siguiendo a Vergara-Lope y Hevia (2012): primero, la participación asociativa (PA), relacionada con las acciones de los grupos humanos que persiguen metas comunes, dentro de una base jurídica; segundo, la participación partidaria (PP), entendida como una práctica dirigida al logro de los objetivos partidarios y políticos (Matarrita y Zamora, 2015); tercero, la participación electoral (PE), enfocada en el derecho al sufragio como parte de las decisiones fundamentales de la democracia, además de otras expresiones ciudadanas como reuniones y eventos (Gamallo, 2006); y, cuarto, la participación cívica (PCV), caracterizada por tomar en cuenta la conducta de los ciudadanos y sus prácticas políticas (John *et al.*, 2011).

En el desarrollo del estudio, se han utilizado los instrumentos de Meyer y Allen (1993), aplicados por Hurtado (2017). Así, se estiman los tres componentes de toda organización: el compromiso afectivo (CA), que explica el sentimiento del individuo y su relación con la organización; el compromiso normativo (CN), que refiere al sentido de reciprocidad con la organización y se relaciona con un grado moral de pertenencia; y el compromiso de continuidad (CC), como el factor de estabilidad que tiene el individuo en el puesto de trabajo de toda la organización.

De esta manera, esta investigación responde a la problemática descrita a partir de la siguiente pregunta de investigación: ¿existe relación entre la PC y el CO en los docentes de la ENSABAP? A este respecto, se proponen dos hipótesis: sí existe una relación entre la PC y el CO, de modo que si un docente presenta mayor PC, tendrá un mayor CO y, por consiguiente, si un docente demuestra menor PC, tendrá menor CO; en el caso opuesto, no existe relación entre la PC y el CO de los docentes de la ENSABAP.

Para el desarrollo analítico, este trabajo se organizó en siete capítulos, que se describen a continuación.

El primer capítulo conformó el planteamiento del problema, las hipótesis, los objetivos, la justificación, los alcances y las limitaciones de la investigación, dentro del marco de la coherencia y relación de las variables, con el fin de identificar los principales factores que sustentan la pesquisa.

El segundo capítulo analizó la literatura, constituida por las investigaciones anteriores, cuyos antecedentes brindaron un panorama amplio sobre la variable de estudios, seguidamente, se detallaron las bases teóricas o postulados que brindaron un fundamento teórico sobre el tema y finalmente, las definiciones de términos básicos que dieron soporte estructural y de orientación conceptual a la investigación. También comprendió la caracterización y subdivisión de la PC y del CO.

El tercer capítulo describe la metodología. Se describe el paso a paso de los instrumentos utilizados para la cuantificación de la información y su procesamiento de acuerdo a la información recabada.

En el cuarto capítulo se presentaron y se discutieron los hallazgos. El quinto capítulo abarcó las conclusiones y el sexto, se incluyen las recomendaciones. Por último, se presentó en el séptimo capítulo, el cronograma de actividades de la investigación realizada.

Finalmente, se colocaron las referencias bibliográficas y los anexos, que incluyen la matriz de consistencia y los instrumentos de recolección de datos.

I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Situación problemática

El Perú experimentó, desde el año 2020, momentos de convulsión social producto del voto político y del enfrentamiento de candidatos en las elecciones de 2020 y 2021 (Lanatta, 2022); se trató de una coyuntura particularmente histórica. En el escenario de la llegada del bicentenario, se enfrentó la pandemia del COVID-19; que contribuyó al surgimiento de un contexto crítico en lo social, político, económico, educativo y sanitario que afectó al país, además de la inminencia de las elecciones presidenciales que sucedieron en 2021. Asimismo, ocurrieron una serie de polarizaciones y enfrentamientos que conllevaron a las protestas multitudinarias muy protagonizadas por la sociedad civil (Muguerza y Gonzales, 2022). Frente a ello, el país tuvo que enfrentar nuevos retos políticos para una PC en las próximas elecciones. Se empezó a construir ciudadanía a través de una práctica más proactiva de la democracia desde las nuevas generaciones de ciudadanos. En ese sentido, la situación del Perú planteó retos de índole institucional y sistémica que favorecieron la salida a la crisis política mediante la PC y el impulso de una nueva representación política.

Bajo esa mirada, algunos autores sostienen que la PC es un conjunto de sistemas en que un grupo de personas puede crear y sostenerse en relación a los juicios y decisiones públicas, en torno a temas que tienen una oposición frente a las decisiones del Estado en lo económico, político, cultural, social y en la repartición de justicia; de igual forma, la participación puede mejorar sustantivamente la representación política y simbólica (Tanaka, 2001; Valdiviezo, 2013; Vich, 2006). En otras palabras, ante la ausencia del funcionamiento de los aparatos del Estado y de los órganos de control institucional, devienen las acciones participativas. Por ello, a mayor participación de la ciudadanía en asuntos de representatividad política, se evidenciará un mayor grado de participación mediante la protesta. Por ese

motivo, participar conlleva a la identificación del docente con la institución, en un acto de mayor presencia y pertenencia con la organización.

Así, para la búsqueda de una mayor profundización de la PC de los docentes con la institución educativa, se observaron las diversas formas de representación democrática desde la fundación y los procesos históricos sociales de la ENSABAP. En esa misma línea, observamos, que dicha casa de estudios, fue creada durante el gobierno de José Pardo y Barreda, el 28 de setiembre de 1918, con el fin de contar con una estructura artística y para la enseñanza de modelos académicos (Lauer, 1976; Cruz, 2018). En ese sentido, la formación académica generó grandes aportes en la cultura y al arte nacional.

En 1971, el gobierno del general Velasco Alvarado creó el Instituto Nacional de Cultura (INC), cuyo objetivo era organizar y ejecutar la política cultural y patrimonial de la nación. En ese sentido, la Escuela Nacional de Bellas Artes integraba el INC, pero estuvo sujeta a las decisiones del Ministerio de Educación, en sus funciones administrativas, técnicas y normativas (Lumbreras, 2006). Como se ha podido constatar, era una manera de institucionalizar y controlar las instituciones de fomento de la cultura y del arte del país. Para tal efecto, Rousseau (2012) sostiene que se implementó un modelo de Estado-sociedad impulsado por el velasquismo que duró poco tiempo debido a la crisis económica producto de la nacionalización de las industrias y de los conflictos internos del entorno militar.

Bajo esa mirada, el surgimiento de la ENSABAP, dio paso a la institucionalización de la formación artística y a ciertas formas de control en la organización, que a su vez, estuvo sujeta a un sistema político, institucional y nacional, muy relacionado con el poder que ejercía el Estado peruano.

Actualmente, la ENSABAP es un establecimiento estatal, que imparte una enseñanza del nivel superior, cuenta con rango universitario. Asimismo, se sostiene bajo la autonomía del sistema académico, en un aspecto económico y administrativo (Ley n.º 28044). Así también, cuenta con un estatuto universitario y un marco legal que ordena su funcionamiento (Ley Universitaria n.º 30220).

Por lo que, se identificó que la institución cuenta con un sistema administrativo de gobierno y de gestión institucional vinculadas a los órganos colegiados y las normas universitarias. Por ende, las decisiones se establecen de manera autónoma con responsabilidad jurídica.

Recientemente, el Congreso de la República aprobó el pedido institucional y en beneficio del surgimiento de la Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú (UNABAP), en sustitución de la ENSABAP, lo cual formó parte de un hecho histórico (Ley n.º 31997). No obstante, las relaciones políticas han jugado un papel determinante para el funcionamiento de la universidad, el juego político y las alianzas con el Congreso, han cumplido un rol importante para el escenario educativo y artístico del país.

Como se ha podido constatar, para la configuración de la universidad, la ENSABAP tuvo que pasar por una serie de decisiones políticas de larga duración. Para este propósito, estuvo determinado por la demanda de la propia comunidad de estudiantes y sus reclamos a las instancias del Estado (La República, 2019). Por lo que, ello respondió a las necesidades de mejora del servicio educativo por parte del Estado, cuyo fin es, principalmente, la prestación de servicios educativos que demanda la sociedad y el sector laboral.

Ahora bien, toda institución o universidad toma en cuenta -como documento principal- su estatuto como fundamento constitucional y jurídico (Chuyes, 2022). No obstante, la ENSABA -hasta la aprobación de la ley que crea la UNABAP- formó parte de los institutos y Escuelas Superiores de Formación Artística (ESFA). Según Sunedu, las ESFA son instituciones que brindan una formación técnica en el campo artístico y pedagógico en sus diferentes especialidades (Concytec, 2024). Dichas instituciones se encuentran bajo la rectoría del Ministerio de Educación (Minedu) y del órgano que regula las políticas, planes normativos y de gestión de la educación superior, la Dirección de Servicios de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística (Disertpa) (RSD. n.º 020-2023-MINEDU).

Se ha constatado que la ENSABAP ha tenido diferentes mecanismos normativos de gestión administrativa y política, los cuales han operado —de

alguna manera— afectando su autonomía y políticas de gobierno. Sin embargo, la autonomía no solo es la capacidad de actuar en sus diferentes estructuras de gobierno, sino que abarca también áreas (facultades, direcciones, departamentos, estatutos) que se ven afectadas y que en algún momento gozaron de máxima autonomía (Castro, 2011). En consecuencia, la búsqueda de regular y de institucionalizar los institutos de formación artística mediante leyes y decretos ha generado una dependencia con respecto a los órganos estatales en sus distintos niveles. Sobre la realidad actual de las instituciones de educación superior y universitaria, es preciso señalar que han sido restringidas a lo largo del tiempo (Zevallos, 2014). Por ese motivo, se puede observar la carencia que muchas universidades sufren, hasta el día hoy, por la falta de apoyo de los organismos del Estado peruano.

En 2020, en un contexto democrático y normativo, la ENSABAP llevó a cabo, por primera vez, un proceso electoral a través del voto universal. Ello implicó que estudiantes y docentes con vínculo laboral tuvieran la oportunidad de elegir a sus autoridades por un tiempo de cinco años, según el estatuto vigente. Cabe mencionar que un docente es un profesional dedicado a la investigación, de modo que dentro de sus funciones está la producción intelectual y artística. En tal sentido, es también un agente de representación política para los fines de la comunidad. Por ello, el estatuto, en su artículo 22, hace hincapié en la participación docente al señalar que el director general es elegido en votación universal y secreta por todos los miembros docentes con vínculo laboral vigente. Para el ejercicio de este derecho, se contabilizó que a un grupo de docentes les correspondería (2/3) de votos y al grupo de estudiantes, (1/3) de los votos para el proceso electoral. Además, como señala el artículo 43, el voto de los docentes se realizaría de manera personal, obligatoria, directa y secreta. La elección es válida solo con la participación de más del 50 % de docentes y con más del 40 % de estudiantes matriculados (Estatuto de la ENSABAP, 2020).

Como se ha podido inferir, según el estatuto, el docente de la ENSABAP debe participar en el ejercicio electoral como parte de sus funciones, su voto responsable juega un papel importante en la elección del director general. Por consiguiente, las funciones del docente no solo se limitan al campo de la

investigación, sino más bien, al desarrollo de sus capacidades participativas según las dimensiones que implica dicho campo de estudio como lo es el derecho electoral para la elección de sus representantes.

Tras indagar acerca de los procesos electorales en otras universidades, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), los artículos 80 y 81 de su estatuto refieren que, para la elección de sus autoridades, los docentes ordinarios participan de dicha elección. El artículo 82 de la Ley 30220 señala que un docente ordinario es contratado y debe cumplir con el grado de un maestro en las funciones de enseñanza universitaria. Por consiguiente, a los docentes ordinarios se les asigna (2/3) de los votos y a la comunidad estudiantil, (1/3).

Para entender la situación problemática respecto a la poca participación docente en las elecciones de 2020 en la ENSABAP, es importante aproximarse a algunos factores que pudieron formar parte de dichas decisiones en el campo electoral. La micropolítica, según Hoyle (1982), abarca los métodos de los grupos humanos —los individuos de una institución educativa, por ejemplo— que buscan satisfacer sus objetivos a través del poder y de sus influencias. Resulta indispensable, según Pfeffer (1981), tener en cuenta que la micropolítica presenta tres dimensiones: los intereses de los actores, el mantenimiento del control institucional y, finalmente, los conflictos sobre lo político.

La revisión la literatura, acerca de la micropolítica permitió entender aspectos que formaron parte de los juicios y decisiones por parte de los docentes y las características del control administrativo de una organización.

Para Cajide (2004), la presión de los diferentes grupos de interés a veces genera micropolíticas poco saludables, ya que las alternativas se toman más por intereses y pactos que por la verdadera eficiencia de las propuestas.

Así, se observó los grupos de poder contemplados desde arriba, considerando a los docentes con un vínculo laboral estable y a un grupo de docentes sin vínculo laboral determinado, con nula participación electoral y excluidos de toda representación política.

La problemática en torno a la débil participación docente en las elecciones de la ENSABAP responde a su modalidad contractual y a asuntos políticos. En dicha ocasión, se pudieron diferenciar dos grupos: quienes participaron en las elecciones oficiales y quienes no participaron por razones de índole contractual y administrativa. Con respecto a los votantes, se aplicó la ponderación de dos tercios ($2/3$) de la votación para los docentes y un tercio ($1/3$) de la votación para los alumnos. Resultó ganadora la Lista 2 con el 51,12 % de la votación, frente a un 48,87 % de la Lista 1. De acuerdo con los resultados, la gran mayoría de alumnos (156 o 78,80 %) votó por la Lista 1 y solo 34 de los votos del alumnado favorecieron a la Lista 2; en el caso de los docentes, 21 docentes (65,60 %) votaron por la Lista 2 y 10 docentes, por la Lista 1 (Comité Electoral de la ENSABAP, 2020).

En ese contexto, la elección de un nuevo director favoreció el ejercicio de la micropolítica, ya que, tras su llegada al cargo, se dejaron de lado las divergencias democráticas y participativas de los docentes. Como señala Pfeffer (1981), para el éxito de las funciones, se debe discernir entre la actividad política y las acciones administrativa; en tal sentido, no hubo una participación docente general, que sirviera como ejemplo de los principios democráticos en la organización y para la vida misma del país.

Por ese motivo, el derecho al voto solo se dio a un grupo determinado de docentes quienes contaron con más años de servicio; por lo tanto, tuvieron una mejor situación laboral. En consecuencia, no se tomaron en cuenta, a la mayoría de los demás docentes quienes formaron parte de la institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la participación ciudadana y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP?

1.2.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre la participación asociativa y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP?

¿Existe relación entre la participación partidaria y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP?

¿Existe relación entre la participación electoral y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP?

¿Existe relación entre la participación cívica y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación toma en cuenta el análisis de la relación entre la PC y el CO de los docentes de la ENSABAP con el fin de realizar un diagnóstico, alcances y recomendaciones y para la formación de excelentes profesionales con principios participativos y democráticos. Por ese motivo, se indagó en dichas variables del quehacer participativo, su implicancia en lo pedagógico y en la cultura organizacional.

Esta investigación toma en cuenta distintos referentes teóricos que han contribuido con sus investigaciones, tales como Vygotsky, Maslow y Miller, quienes, en sus definiciones analizaron los alcances profundos del aprendizaje y de la socialización del ser humano —como sujeto libre, con capacidad de decisión y responsabilidad— para el logro de sus capacidades y habilidades.

Desde el análisis metodológico, el subtipo de diseño fue descriptivo explicativo, lo que consiguió identificar las dimensiones e información relevante que ayude a explicar el fenómeno de estudio, en ese sentido, las acciones participativas de los docentes que permitan comprender; así mismo el compromiso organizacional.

Desde un análisis práctico y laboral, la importancia de esta investigación recayó no solo en determinar la PC de docentes y el CO de la ENSABAP a fin de que los docentes puedan tomar mejores decisiones institucionales; sino también, formar profesiones con principios democráticos.

1.3.2. Justificación práctica

Este estudio resulta necesario primero, debido al bajo nivel de participación docente dentro de un organismo educativo. Su fortalecimiento servirá de base para la institucionalización de prácticas participativas, como parte de un proceso activo y deliberado en el que se han tomado en cuenta los saberes e intenciones de distintos actores sociales, quienes han intervenido en su en la construcción del conocimiento y han permitido reconstruir experiencias, desde la vida cotidiana, para la formación de futuros ciudadanos.

Esta investigación resulta necesario segundo, en la mejora de las acciones participativas de los docentes en el ámbito de la aplicabilidad de métodos para la enseñanza de nivel superior, ya que, como se observó en el contexto peruano, las circunstancias que afectaron el proceso democrático influyeron en los métodos de enseñanza y sus dimensiones, lo que a su vez afectó la gestión educativa, jurídica, legislativa, investigativa y ciudadana. Uno de los mayores aportes resonará en la práctica docente, quien prolongará la mejora de las competencias de PC de los docentes en la ENSABAP. Esto permitirá mejorar en beneficio común los juicios democráticos pertenecientes a la PC y el CO en estrecha relación con el sector educativo.

1.4. Alcances

Entre los alcances se tiene en cuenta lo siguiente:

- La investigación no abarca una exploración profunda a nivel de los procesos cognitivos, se centra únicamente en explicar la incidencia de la PC y el CO.
- Ofrecer a los docentes un diagnóstico que les proporciona herramientas para poner en práctica estrategias de PC en la enseñanza superior.

- Se informa a la institución de las formas de participación de los docentes para que la organización pueda generar herramientas que ayuden a poner en práctica nuevas estrategias de participación activa en la enseñanza superior.

1.5. Limitaciones

Debido a la pandemia por la COVID-19, este trabajo contó con una muestra reducida de informantes, producto de la reducción significativa de la comunidad. Asimismo, durante el desarrollo de los instrumentos -si bien se mantuvo comunicación con los docentes mediante correo electrónico- algunos docentes no brindaron las facilidades para la aplicación de la misma y no aceptaron realizarla. Esta limitación impidió aumentar la muestra de estudio.

La segunda limitación consistió en las escasas fuentes de información acerca de la participación docente en el entorno de las ESFAS, específicamente en cuanto a la incidencia de la PC y del CO en los docentes a nivel nacional.

La tercera limitación se produjo también debido a la pandemia, la cual obligó a utilizar formas alternativas para levantar la información; en consecuencia, se debió aplicar el instrumento virtualmente a través de Google Forms. Ello impidió el acercamiento en espacios físicos, así como el contacto presencial con los docentes. Como parte de las medidas preventivas que el Estado peruano puso en marcha en el marco de la COVID-19, se implementó la educación a distancia, la cual extendió el uso de múltiples herramientas y plataformas virtuales, como Meet, Zoom, WhatsApp, etc., medios que resultaron necesarios para una comunicación efectiva con los docentes.

1.6. Objetivos

1.6.1. *Objetivo general*

Establecer la relación que existe entre la participación ciudadana y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

1.6.2. *Objetivos específicos*

- Determinar la relación que existe entre la participación asociativa y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.
- Determinar la relación que existe entre la participación partidaria y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.
- Determinar la relación que existe entre la participación electoral y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.
- Determinar la relación que existe entre la participación cívica y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

1.7. Hipótesis

1.7.1. *Hipótesis general*

Hipótesis general nula (HGO). No existe relación entre la participación ciudadana y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

Hipótesis general alterna (HGA). La participación ciudadana sí se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

1.7.2. *Hipótesis específicas*

Hipótesis nula 1 (HO₁). La participación asociativa no se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

Hipótesis alterna 1 (HA₁). La participación asociativa sí se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

Hipótesis nula 2 (HO_2). La participación partidaria no se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

Hipótesis alterna 2 (HA_2). La participación partidaria sí se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

Hipótesis nula 3 (HO_3). La participación electoral no se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

Hipótesis alterna 3 (HA_3). La participación electoral sí se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

Hipótesis nula 4 (HO_4). La participación cívica no se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

Hipótesis alterna 4 (HA_4). La participación cívica sí se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

El enfoque teórico de la participación ciudadana, procedente de la teoría del humanismo cívico, corresponde a la autorrealización personal, tomando en cuenta, los valores y la vida política. Por lo que, uno de sus fines del humanismo aristotélico es el desarrollo de las capacidades y virtudes sociales, en relación al comportamiento de los ciudadanos (Llano, 1999).

Por lo tanto, el derecho a la libertad y a la participación de los asuntos de interés público ocupa un lugar importante para el aprendizaje y para la teoría humanística.

Para Skinner (1993, como se citó en Fernández-Llebrez, 2012), es un enfoque que considera que si los individuos logran desarrollar todas sus capacidades, los asuntos de la vida institucional pasan en un segundo plano.

En ese sentido, el propósito del humanismo es la trascendencia del individuo en sociedad, por lo que, los hace protagonistas y agentes de cambio.

Según Latapí (1993, citado por Pérez y Ochoa, 2017): se enfoca en la contribución de la participación como elemento fundamental en educación ciudadana; por lo tanto, el Estado tiene la obligación de fomentar dichas capacidades.

El enfoque sociocultural y el sociocognitivo humanista se trasladan al área social, de donde se constituye el aprendizaje en comunidad, las oportunidades para descubrir experiencias nuevas y significativas para el proceso de cada individuo (Cascante, 2001).

Como se ha podido constatar, el enfoque humanista reconoce el conocimiento en el desarrollo de todas las capacidades del individuo en la vida social, para el ejercicio de su libertad y para el crecimiento democrático.

La PC es una red y un organismo que crean los ciudadanos para determinar acciones en bien de la comunidad, de manera individual o colectiva (Valdiviezo, 2013).

En ese sentido, la PC forma parte de un tejido social que considera los asuntos públicos y comunes, donde los ciudadanos son un ente activo de aprendizajes, estableciendo relaciones e interacciones sociales. Es por ello que, el vínculo de las conductas participativas forma parte del conjunto de características del enfoque humanista.

La revisión de la literatura para explicar la dimensión del compromiso organizacional se entiende, según Mowday *et al.* (1982, citado por Hurtado, 2017), sostiene que es el producto de una estructura organizativa y que a su vez, toma en cuenta, las actitudes y conductas de mérito y lealtad de sus propios miembros.

Otro aspecto dentro de la teoría del CO, podemos encontrar con el enfoque de Meyer y Allen (1991) argumentaron que el CO abarca una situación psicológica sobre la interacción del sujeto con la organización. Cuyo vínculo se encuentra estrechamente ligado al afecto, al deseo de continuar y de formar parte según las normativas de la organización.

Por consiguiente, el CO observa y reconoce la función de cada miembro de la organización, pero a su vez, evalúa el grado de permanencia de cada uno ellos, si está en beneficio de las metas organizativas, de tal manera, que puede tomar injerencia entre sus miembros.

2.2. Antecedentes de la investigación

2.2.1. Antecedentes internacionales

Pérez y Ochoa (2017), en una investigación, se comprometieron analizar la variable de aprendizaje-servicio (APS) para educar en ciudadanía. Esto tomó lugar, con un grupo de estudiantes del tercer grado de educación secundaria de una escuela pública de Querétaro, México. Se recogió la información aplicando la observación del participante y un diario de campo, basado en la propuesta de Trilla y Novella (2001); así mismo la aplicación de una rúbrica de autoevaluación del APC, cuya dimensión está dividida en el dinamismo, enfocado a los elementos pedagógicos y sus niveles: básico, pedagógicos y organizativos. Uno de sus objetivos fue hallar una necesidad de la comunidad y proponer situaciones de mejora. Los resultados dieron cuenta de que los estudiantes participaron de manera única y genuina, alcanzando una participación proyectiva. La característica del grupo analizado, tiene muestras de ser un grupo que toma acciones planificadas, por lo toman iniciativa para organizar y ejecutar proyectos de diversa índole. Tomando para ello, considerables competencias de juicio y valor.

Pinochet (2017), afirmó en un estudio sobre cómo la gestión pública local: el caso de una comuna *de Pudahuel*, dio cuenta acerca de la PC y su desarrollo en los niveles del ejercicio pública local por lo que se observó un bajo nivel de representatividad. Uno de los objetivos es revisar el caso de la comuna de Pudahuel y sus niveles de participación. Para dicha investigación se realizó una investigación de carácter explicativa. Respecto a la muestra se tomó en cuenta, a la población de la comuna de Pudahuel como: dirigentes vecinales, funcionarios y autoridades del municipio. El método aplicado corresponde a la metodología cualitativa, cuyo instrumento es el Grounded Theory o Teoría fundamentadas en datos, para ello se aplicó el estudio de caso. El instrumento aplicado constó de doce preguntas tomando en cuenta las entrevistas para el recojo de la información. Por lo que, se encontraron niveles bajos de PC, debido al poco interés del gobierno por nutrir de conocimientos relacionados con la PC.

Hernández (2016), en su investigación dio cuenta de la variable que puede incidir en la construcción de ciudadanía. Para ello, se realizó una investigación con enfoque cualitativo. La metodología empleada es de tipo etnográfica, para la revisión de datos y entrevistas. Uno de los instrumentos fue la observación directa, por lo que se enfocó en observar de manera sistémica con la intención de recoger la información de manera directa a través de los estudiantes. Por lo que, se aplicaron entrevistas a colectivos, universitarios y personal administrativo del gobierno. La entrevista, permitió desarrollar una línea de contenidos sobre el tema principal. Respecto a los resultados, se encontró que los grupos analizados tienen formas de interactuar que impactan de manera significativa entre sus pares. Lo que destaca es el empoderamiento y las formas de representación ciudadana logrando alcanzar el objetivo de estudio sobre la construcción de ciudadanía, ya que se identificaron diversas formas de participación activa en el escenario público.

Osorio, Ramos y Walteros (2016), en su artículo de estudio dieron cuenta de las variables que pueden impactar como las conductas y valores personales y el CO. Para este fin, aplicaron una investigación con características cualitativas. Respecto a la muestra, fueron analizados los funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá, por lo que aplicaron la técnica de un cuestionario de retrato de valores como instrumento perteneciente a Schwartz y el cuestionario de CO de Meyer *et al.* (1993). El cual tuvo la validación de juicios de expertos. Tuvo un alcance descriptivo correlacional. Respecto a los resultados demostraron que no se obtuvo una correlación entre los cuatro factores del instrumento de Schwartz y del CO de Meyer *et al.* (1993) para lo cual, se encontró otras posibles respuestas. Solo se encontraron asociaciones significativas con el factor de conservación y las dimensiones del compromiso organizacional. Pero dicha información no es conceptualmente significativa, porque no rechaza una de las características del compromiso de manera única con dicho factor. En cuanto a las conclusiones de los aspectos valorativos y del CO, se pudo observar que solo tuvieron correlación significativa los elementos que obtuvieron índices elevados en el factor de conservación, arribando valores altos al compromiso

organizacional. En tanto, que la segunda hipótesis obtuvo valores apropiados lo que permite suponer que existen factores elevados de Schwartz y el CO.

Borja y Vásquez (2015), en su tesis de maestría acerca de la variable influencia de la PC y las relaciones interpersonales propuso explicar la variable de PC y sus niveles interpersonales con los actores educativos, a su vez planteó una propuesta de diseño de una guía de PC. El objetivo principal consistió en evaluar la influencia de la primera variable y su influencia con la PC; a través del método bibliográfico, de campo directo, aplicada a docentes. La metodología fue cuantitativa y cualitativa. Tuvo como marco una mirada social. Los resultados permitieron observar que existe una aceptación mayoritaria, por lo que las autoras proponen, desarrollar la premisa de que la PC tiene un aporte importante para impulsar el desarrollo de la sociedad. De tal manera, que propone una nueva mirada de desarrollo y de ruptura con los modelos desarrollistas de la modernidad.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Salvador y Sánchez (2018), en su trabajo de investigación expusieron cómo es el liderazgo directivo y el CO de una comunidad de docentes. Estuvo orientado por un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, con características de corte transversal y de tipo sustantivo, por lo que, tuvo un alcance descriptivo correlacional. La población correspondió a los docentes del nivel secundaria, contó con un muestreo probabilístico. Para lo cual, se aplicó dos instrumentos. En conclusión, se evidenció un resultado de correlación significativa moderada entre la variable de estudios y a su vez de las dimensiones. Por lo tanto, el liderazgo de la plana directiva tiene un componente que guarda relación con el CO; por tal razón, se presentó de manera moderada. Por consiguiente, un director con características de liderazgo puede transformar y brindar un cambio en la gestión educativa y una motivación a los docentes.

Luján (2017), en su tesis de maestría, investigó la variable de Gestión participativa y cómo se da la relación con la gestión escolar. Para ello, se

realizó una investigación de tipo básica, descriptiva y correlacional con el objetivo de encontrar relación entre las variables de estudio. La población estuvo integrada por la comunidad educativa escolar. Por lo que, la muestra fue de tipo no probabilística e intencionada, integrada por cincuenta colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y la ficha de observación. El cuestionario aplicado fue el cuestionario sobre la gestión participativa, que contó con la validación de juicios de expertos y la ficha de observación de compromiso de gestión escolar. Se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk por ser una muestra menor a cincuenta personas. Así mismo, se obtuvo un grado de correlación positiva tomando en cuenta, que los principios de gestión participativa tuvieron una influencia en los compromisos de gestión escolar.

Montoya (2014), elaboró un trabajo de investigación acerca de la validación de un sistema de escala del CO en trabajadores. Se trató de un estudio con características cuantitativas de diseño no experimental, transeccional y correlacional. Respecto a la técnica, se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional. En cuanto a la muestra, se tomó la participación de 642 colaboradores. Conformada por un 66% de representación femenina y 34% de representación masculina, entre una edad promedio de 27 años. Respecto a los resultados, arrojó que las dimensiones del compromiso afectivo-normativo y el compromiso de continuidad tienen mejor ajuste. Por lo que, el estudio logró demostrar la validez del instrumento entendiendo que el CO es una variable que tiene diversas definiciones.

Hurtado (2017), en su trabajo de licenciatura, no solo buscó las bases conceptuales del CO, sino también una visión de implicación con una empresa, según la teoría de Meyer y Allen. Dio cuenta de las variables que pueden afectar a dos empresas del sector Retail. Para ello, se realizó una investigación no experimental transaccional correlacional. Por lo que, se recogieron datos en un momento determinado. Respecto a la muestra, se escogieron treinta y seis trabajadores a modo full time y 39 de otra empresa, por lo tanto, se aplicó la encuesta para el recojo de la información. En cuanto, al análisis de los datos, se aplicó el cuestionario de Meyer, Allen y Smith (1993). Respecto a los resultados, estos demostraron altos niveles de tipo

normativo, seguido por la dimensión de continuidad y, finalmente la dimensión afectiva.

Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016), en su tesis de maestría, investigaron las variables de CO y cómo su influencia en el sector del cementerio. El objetivo estuvo enfocado a la rotación laboral en una empresa. Se trató de un estudio con carácter cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional. Se aplicó el recojo de información a 124 trabajadores en planilla y se aplicó como instrumento el cuestionario de Meyer y Allen (1990). Respecto al resultado, la investigación concluye que el CA y el CN presentan una relación muy distinta con el indicador de rotación. Dado que los trabajadores se sienten satisfechos en la organización, producto de un mayor lazo emocional y un grado superior de lealtad, inducidos por el nivel de permanencia.

Cutimbo (2016), en su tesis de investigación dio cuenta acerca de la variable de Intensidad Ética (IÉ) y su implicancia en la PC en mujeres. Para ello, se realizó a través de un enfoque de diseño no experimental, con características de corte transversal y con un propósito de encontrar en el diseño una correlación, cuyo carácter fue cuantitativo. Respecto a la muestra participaron 150 mujeres, en ese sentido, la selección se dio por muestreo aleatorio simple. Se aplicó un cuestionario sobre IÉ, para el cuestionario de PC. Con respecto a los resultados, estos arrojaron que existe relación directa entre la variable de IÉ y la PC; así mismo entre las demás dimensiones. Este resultado nos permite concluir que, a mayor desarrollo de los valores éticos, tendremos mayor participación en los asuntos públicos y en acciones de acuerdo a las características también de las dimensiones.

2.3. Bases teóricas

Para entender claramente en qué consiste las variables analizadas en el proceso formativo, es necesario tomar en cuenta los contextos y las teorías aplicadas a dicho proceso y definir los conceptos citados (variables) e indicadores.

2.3.1. Teoría sociocultural y sociocognitivo humanista

Algunos autores sostienen que la teoría sociocultural y sociocognitivo humanista permiten el desarrollo del aprendizaje desde el campo social.

En cuanto al cognitivismo, Ramos (2016) explica que es producto de los procesos mentales (internos) de cada persona, tomando en cuenta ciertos factores constantes, por lo que, el rol del docente forma parte de la mediación con el conocimiento.

Vygotski y sus discípulos afirmaron que el desarrollo cognitivo se traslada al área social y que tiene implicaciones importantes para las prácticas pedagógicas (Cole *et al.*, 1979). Por otro lado, Tascón (2003) señaló que la base principal de la socialización, está relacionada con el desarrollo cognitivo.

Asimismo, según Tascón (2003) sostuvo que el aprendizaje es principalmente una situación social y de comunicación (Cardinet, 1988; Edwards y Mercer, 1988), así mismo, un lugar de interacción entre los miembros de la comunidad educativa.

De tal manera que, para el desarrollo del conocimiento, el ámbito social juega un papel importante; el docente es una pieza fundamental para el aprendizaje y la vida institucional.

Por lo tanto, Ball (1989), encontró que la participación de los docentes, muchas veces, está reducida a los intereses propios y al deseo de formar parte de la vida institucional, pero esta situación, marca un sentido contrario con el control de la situación, lo que Lane lo define como el “principio de cierre”.

En consecuencia, la participación del docente se encuentra limitada y no se encuentra abierta, utilizando para ello diversas tácticas que evitan decidir y ejecutar acciones en la institución. El control es usado, para deslegitimar las acciones participativas como las asambleas, reuniones que forman parte de acciones políticas cerradas.

La psicología humanista, según Maslow, expone que para considerar las exigencias humanas se debe tomar en cuenta, las necesidades fisiológicas, sentimentales, los deseos de pertenencias y de estima con uno mismo y con los demás (Castro, 2018). En ese sentido, la satisfacción laboral de los docentes implica, a su vez, un estado de pertenencia y sentimientos de vínculo con la institución.

Por su parte, Ramos (2016), analizó que el enfoque humanista parte de un pensamiento filosófico, que pretende alcanzar la liberación del individuo y el desarrollo de todas sus capacidades. La autora retoma el modelo educativo de Miller y señala algunas de sus vertientes para la autorrealización del ser humano (1) el punto de partida está en la transformación de los paradigmas en los estudiantes (2) el desarrollo de la identidad y finalmente (3) el incremento de la sensibilidad frente al entorno.

Por lo que, la teoría humanista sostiene sustancialmente la formación de un docente con un alto nivel de formación humana, que pueda enseñar y participar de manera activa en la vida democrática del país. Por esas razones, la participación, forma parte de la intervención de los grupos humanos, pues, muchas veces, ésta no se incluye en el ámbito educativo, sino más bien, reúne las condiciones de realizar acciones en el campo social.

Al respecto, Cullen (2004, como se citó en Balma, 2018) evidenció que el conocimiento ciudadano consiste en enseñar saberes que permitan actuar racionalmente a través de una posición directa frente al estado de derecho.

Estas dimensiones señalan un camino en torno a la mirada tradicional de educar. Vinculado muchas veces como la trasmisión de conocimientos. Por ello, debe cimentarse un nuevo ciudadano capaz de aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir. Por tal motivo, de Delors, manifestó en sus trabajos sobre educación, una visión ideal de la

educación para una mejor cohesión social, participativa y democrática (Guillén, 2008).

Es por ello que, el sentido del aprendizaje va más allá de la acumulación de conocimientos o de la transferencia del mismo; sino más bien, lleva consigo un elemento fundamental a la largo de la vida, que es la asimilación de los procesos que conlleva a los descubrimientos del aprender haciendo y del aprender a aprender en el espacio de la escuela o de la vida misma.

2.3.2. Teoría sociocrítica de Stephen J. Ball

La teoría sociocrítica enfatiza el poder en los organismos educativos, a través de acciones de influencia, alianzas y estrategias (Contreras, 2009). Es por ello, que esta manera de acercarnos a la vida institucional es llamada micropolítica, según Ball (1989). De tal forma, que el poder del director tiene una contraposición con los miembros de la institución a lo que Ball ha denominado estilos de liderazgo. Por ello, existen cuatro estilos de liderazgo en la actuación de los directores: (1) interpersonal, fuertemente vinculado con las asociaciones, (2) administrativo, vinculado a la gestión de toda institución, (3) político, subdividido este último en antagonista, y (4) autoritario, mayormente toma en cuenta las conductas cerradas de los directivos o miembros de una institución. En ese sentido, el poder del liderazgo es analizado como una de las características más importantes en la gestión educativa y su influencia en la participación de los docentes. Cuyas directrices forman parte de la vida en común de la organización.

Por consiguiente, el pensamiento sociocrítico es fundamental en el proceso participativo de los docentes y su relación con los diversos niveles educativos ya que, los docentes, tienen la responsabilidad de formar seres humanos (Grijalba et al., 2020). La teoría sociocrítica valida la vida institucional, no se desarrolla fuera del entorno, sino más bien, está constituida como un elemento principal en la vida de cada nación (Padilla et al., 2011). Por su parte, el docente es un sujeto social de transformación, toma en cuenta las nuevas necesidades de la docencia como profesión, para alcanzar los niveles de una educación humanizante y cercana a la sociedad (Padilla et al., 2011). Por ello, el docente debe desarrollar verdaderos procesos de innovación pedagógica

hacia la formación de una conciencia crítica, sensible, humana, dialógica, participativa y creativa.

La perspectiva sociocrítica evidencia las relaciones de poder que desvirtúan la justicia y la equidad y busca transformarlas en función de una liberación en las diversas dimensiones de la vida. Por ello, los formadores de este principio, deben de considerar y enfocar como punto de partida, entre la enseñanza y la idea de justicia para que los hombres y las mujeres puedan llegar a ser libres (Giroux, 1999).

Estos aportes de la teoría sociocrítica son pertinentes en la presente investigación, pues esta perspectiva vincula la labor docente con la participación en las instituciones educativas donde laboran, lo cual es de suma importancia, por lo que, forma ciudadanos capaces de ejecutar acciones participativas que serán el reflejo de un país con valores democráticos.

2.3.3. Teoría del enfoque participativo y estratégico para la gestión

En relación con este enfoque, Cháves (1995, como se citó en Asprella *et al.*, 2020), la participación está inherente a la gestión, el vínculo debe tener no solo una acción externa sino también interna con los mismos actores sociales. Si solo se considera la etapa de ejecución, esta podría considerarse como una pseudoparticipación. La participación tiene un proceso pedagógico que solo se aprende participando; así pues, podemos hablar de una fase de gestión directiva (Asprella *et al.*, 2020).

Según los principios que regulan el gobierno de la universidad en Europa, Castro (2011), afirmó que la participación se caracteriza por tener mecanismos de representación de los diferentes grupos diversos estamentos (docentes, alumnos y plana administrativa) de toda organización.

Al respecto los postulados que hablan de participación, da importancia a la participación docente como un modelo pedagógico en la estructura de la organización. Por ello, es importante que se involucre la propia identidad del docente como parte del compromiso que éste tiene con la organización, así

mismo es también el protagonista de las decisiones de la historia en la vida universitaria.

2.3.4. Teoría conductista

Otra de las teorías que fundamentan esta investigación es el conductismo. Para Skinner, el logro del aprendizaje es el resultado de la experiencia participativa y de acción realizando aquello que se hace frecuentemente (Carrasco y Prieto, 2016). Por lo que, la formación de la persona, consiste en formar y educar dotándolo de la capacidad para el desarrollo de todas sus potencialidades, juicios éticos discursivos que van más allá de la participación en ciertos temas.

En ese sentido, los juicios y la habilidad de pensar permiten la formación del ser humano; el desarrollo de todas sus capacidades, por lo que, la escuela y la universidad son los espacios propicios para la competencia cívica.

Peña (2010) alude a Watson (1929) sostuvo que la psicología pretende analizar la conducta.

Este enfoque alude a todo ejercicio, acción o asunto que involucra decidir o formar parte de algún asunto (Trilla y Novella, 2001). Pero principalmente, está ligado a la conducta de los individuos y la colectividad.

En tal sentido, el protagonista es la persona y su relación con el espacio social, cuya conducta forma parte de la sociabilidad humana, por ello, ayuda al individuo a integrarse con diversos grupos humanos. Por lo que, implica un proceso de madurez social que ayude a potencializar dichos valores ciudadanos para la resolución de problemas comunes.

2.3.5. Teoría de la participación como acción social

De acuerdo con Clemente (2016), refiere que uno de los aspectos de la participación es la interrelación del individuo con las políticas públicas como parte importante del Estado.

En esa línea, Pereira (2013), menciona que el individuo, la sociedad y su interacción están vinculados intrínsecamente con la psicología.

Todas las definiciones presentadas tienen algo en común: la transformación individual y colectiva, pero también el interés de legitimar las prácticas sociales hacia una mayor eficiencia y práctica democrática.

2.3.6. Teoría de la educación popular desde la perspectiva freireana

El pensamiento de Freire permite fomentar el diálogo con la realidad desde la educación. Sus ideas pedagógicas se inspiraron en los movimientos de liberación que nacieron en América Latina en la década de los sesenta. Freire forma parte de las Comunidades Eclesiales de Base que nacieron a raíz de las reuniones del Episcopado Latinoamericano en Medellín y Puebla. En su perspectiva coinciden la Teología de la Liberación, la Filosofía de la Liberación y la Teoría de la dependencia, que toma como punto de partida la naturaleza de la política de la educación (Núñez, 2023).

Por ello, la importancia del pensamiento de Freire, que manifiesta los sucesos humanos y la diferenciación entre opresores y oprimidos en las interrelaciones humanas. Por lo que, la educación liberadora es un acto de conocimiento, participación y transformación.

La perspectiva de la educación liberadora freireana implica que la educación conlleva a conocer las condiciones de vida y reflexionar acerca de cómo generar cambios (Rendón y Martínez, 2016). El interés por la educación popular y sus vínculos puede contribuir al cambio si conecta con las acciones de las personas, vinculadas a la fuerza de las raíces culturales que las sustentan (Crowther [1999], como se citó en Villegas, 2021).

Bajo esta mirada la teoría de la educación freiriana permite relacionar la educación popular y las conductas de la sociedad civil con el propósito de generar un cambio transformador en el individuo y de los estamentos de la cultura y la nación.

En ese sentido, para construir una comunicación transformadora y una educación liberadora para la vida, el contexto es lo más importante, seguido de la interacción como estrategia y la ética como garante (Urdiales, 2021).

Asimismo, Freire (1971) afirmó que la educación tiene un componente liberador. Según Vera y Masson (2018), Freire, remarca la esencia excluyente de la escuela, cuyas formas son el silenciamiento y el adoctrinamiento, para luego interpelar dicha realidad; así, fundamenta un nuevo análisis pedagógico.

El alcance mayor de Freire permite analizar la contradicción entre el educador/educando en una sociedad donde ubica en primer lugar las políticas económicas antes que el valor de la democracia y la libertad de pensamientos; por ello, es fundamental la transformación del individuo hacia una concientización y participación popular.

2.3.7. Definiciones de participación ciudadana

Espinosa (2009), retomando a Velásquez y González (2003), afirmó que se enfoca en una acción libre de un individuo o grupo para tomar parte de las decisiones y ser partícipe de ellas. En tal sentido, la participación es un conjunto de procesos y prácticas sociales (Espinosa, 2009).

Respecto de la PC, Sánchez (2009) afirmó que la PC es como un proceso que da forma a los sujetos y los vincula a propósitos e interés comunes.

Para Vergara-Lope y Hevia (2012) encontró que la participación implica el derecho de los grupos y personas en intervenir en el ámbito social tanto estatal como no estatal como parte fundamental de los procesos democráticos.

Por esta razón, la participación encierra un conjunto de prácticas individuales y sociales con amplias características en la que se respete la vida de cada individuo, así como las distintas formas de pensamiento. Esto conlleva a conductas éticas que favorezcan la construcción de una democracia representativa y a una mayor gobernanza.

A decir del Jurado Nacional de Elecciones (JNE), señaló que la PC implica ser parte y actuar según el asunto, para dar continuidad a los procesos democráticos; así mismo para el desarrollo de la comunidad de manera activa y responsable.

En tal sentido, este componente parte de una construcción rígida y formalista acerca de la PC, que se encuentra alineada a los procesos electorales. Caso

contrario como hemos analizado en la literatura, la PC abarca procesos críticos, de acción educativa que pretende alcanzar un grado de libertad de pensamiento y de acciones. Con el objetivo de fortalecer el desarrollo democrático del país.

Para Rotger (2004), explicó que la educación recae en un potencial cognoscitivo y afectivo e intenta un cambio en su repertorio conductual. Lo que implica un cambio de conducta en la forma de participar en el entorno social.

Por otro lado, la participación en la toma decisiones organizativas puede ser afectada por el estilo de liderazgo autoritario (en el sentido de mantener un control) en la organización. Algunos autores, como Lane, señalan como una estrategia importante mantener en la ignorancia a la persona para evitar conflictos en la organización y en la vida privada de los individuos (Ball, 1989).

Por lo tanto, la educación y el liderazgo forma parte de un conocimiento que si es aplicado de la manera correcta, podría estimular un mejor desarrollo de la vida institucional y mejorar las condiciones de PC de manera activa en los procesos democráticos.

2.3.8. Definiciones de compromiso organizacional (CO)

Porter y Lawler (1965, como se citó en Negrín, 2019) el CO hace referencia al deseo de realizar un esfuerzo sobresaliente por el bien de la institución. En tal sentido, el CO analiza las conductas de los miembros de una organización, los sentimientos. Toma en cuenta los procesos cognitivos, emocionales para el cumplimiento de las metas organizativas.

Según Buchanan (1974, citado en Ramírez *et al.*, 2013), subrayó que el compromiso manifiesta el deseo de las personas de estar y permanecer en la organización por motivos emocionales. Por otro lado, Kanter (1968, como se citó en Betanzos y Paz, 2007) explicaron que el compromiso tiene un arraigo a través del salario, por ende sujeta al trabajador a un sistema de control y de intercambio monetario.

Por consiguiente, el compromiso es una estructura compleja que abarca los sentimientos y el factor económico.

Considerando a Cotton (1993, como se citó en Betanzos y Paz, 2007), se puede explicar que el compromiso busca un apego de los individuos con la organización, según diversos aspectos de la vida institucional. Este intercambio de estímulos busca generar una atracción de los empleados hacia la organización. Finalmente el CO es un componente de la cultura para todo trabajador de una institución, estar dentro y fuera implica emociones y decisiones dentro de un marco institucional.

2.4. Dimensiones de la participación ciudadana

2.4.1. Dimensión asociativa

Warren (2001, como se citó en Vergara-Lope y Hevia, 2012) afirmó que esta dimensión refiere al ejercicio de los actores sociales, mediante el reconocimiento de los individuos y las organizaciones, bajo la defensa de propios intereses comunes en relación a la vida política.

En esta línea, la dimensión asociativa, va más allá de una visión jurídica, lo que conlleva a la asignación de derechos y deberes por parte del Estado; sino más bien, implica una relación social con la comunidad en el escenario político.

Morales (2006, como se citó en Ranchero y Figueroa, 2014) señala que por asociación se entiende a todo grupo que se siente identificado en una organización, que coexisten identidades colectivas y se ven recompensados por sus propios intereses.

La dimensión asociativa tiene un rol importante en la conducta de los miembros dentro y fuera de una organización. Ya que lo conforma el común de la gente. En tal sentido, permite encontrar el bien colectivo, por lo que, una persona individualmente se encuentra limitada para alcanzar las metas comunes; por lo tanto, pone énfasis en la vida en común.

Indicador 1 – Solicitud de información a oficinas de gobierno sobre presupuesto participativo .

El presupuesto participativo se refiere a la gestión de gastos y rendición de cuentas, ya que los ciudadanos y gobernantes comparten las decisiones (Pires y Pineda, 2008).

Por lo tanto, el gasto público estará relacionado con la distribución del presupuesto del Estado y de las entidades gubernamentales (Ejecutivo, órganos estatales y municipales) para el logro de sus gastos. En tal sentido, para la ciudadanía será importante el cumplimiento de los objetivos a través de la revisión de los resultados (Lara, 2015).

La estructura económica debe de acercarse a la sociedad a través de los presupuestos asignados en el ámbito público, en tal sentido, que se convierta en un sistema de cooperación para la asistencia de la comunidad por ello el equipamiento de espacios que brinden información sobre el presupuesto participativo debe ser una prioridad para la sociedad.

Indicador 2 – Organización para la resolución de problemas en la comunidad

Este tipo de participación guarda una relación con el sentimiento que tienen los miembros de pertenencia, por ello se importan entre sí y como comunidad en las políticas públicas. Por lo que su compromiso es satisfacer sus demandas más inmediatas a través de un sentimiento de comunidad social (Velásquez y Loreto, 2004).

En ese sentido, según Diani (2015), manifestó que los grupos sociales son una manifestación orgánica de redes que toman conexiones e interacciones para fines comunes.

Por tal motivo, la comunidad universitaria –conformada por docentes, alumnos y personal administrativo, es parte de una comunidad o red de interacciones.

Indicador 3 - Participación en manifestaciones, paros o protestas.

Para entender esta primera parte hay que tomar en cuenta la definición del conflicto como la discrepancia entre grupos, organizaciones o actores sociales y puede promover grandes cambios (Kriesberg, 1999). Por lo que, son visibles en su epicentro las manifestaciones, bloqueos, enfrentamientos, las huelgas o los actos de presión. Este resultado es producto de la carencia colectiva y la negación de los derechos. Sostenidos en la movilización del derecho a la protesta.

A partir de ello, los actores sociales utilizan medidas de presión que se encuentran dentro de los marcos legales e institucionales. De tal manera que, participación en paros o protestas se encuentran relacionados con el conflicto de manera directa con el Estado y la sociedad civil; cuyos temas principales están vinculados con las necesidades humanas básicas, acceso a recursos y tomas de decisiones (Calderón *et al.*, 2012).

En esa misma línea, uno de los factores del conflicto implica la desigualdad en torno al desarrollo económico, cuyo fin no asegura de manera estable la justicia social, la equidad o la eliminación de la pobreza entre otros problemas sociales. Las manifestaciones implican la capacidad para ejercer con responsabilidad dicho compromiso en el ámbito sociopolítico y económico. Por lo tanto, la frustración de los actores puede aumentar las demandas si no son atendidas. Dicho bienestar puede diferenciarse en diversos escenarios, pero la falta de atención a las demandas económicas puede conllevar a un escepticismo de la vida democrática del país.

Indicador 4 – Contacto directo con el presidente regional y/o alcalde

De acuerdo al contexto peruano, el asistencialismo de los gobiernos de turno tuvo un impacto importante en el contacto directo con el Estado y los actores sociales. En el gobierno neopopulista de Fujimori, los comedores populares, tuvieron restricciones como organización autónoma, a la vez formó parte de un programa social, el mismo que tuvo aspiraciones políticas (Rousseau, 2012). Un factor importante, para el logro del fujimorismo, lo sostuvo el Ejército peruano que contribuyó al control social y a los objetivos violentos y políticos del gobierno (Massal y Bonilla, 2000).

Un ejemplo claro de lo que conduce el contacto directo con el Estado y la asistencia a las demandas sociales en la esfera pública. Por consecuencia se vió afectado en la autonomía de los actores sociales, de los movimientos sociales y de las reivindicaciones de los derechos ciudadanos contribuyendo a una pobre participación política producto del miedo y del control de las instituciones.

Indicador 5 – organizaciones de base, religiosas, culturales, laborales para la resolución de problemas sociales.

Para el logro de los objetivos de la PC son importantes ciertos líderes sociales, cuya función está relacionada como intermediarios o brokers. En tal sentido, ellos están cerca de los agentes del Estado, comunidades y grupos sociales. Su característica está en las decisiones que puedan desarrollar. Por ello, gozan de la confianza de la población y tienen legitimidad. Por otro lado, existen tipos de comunidades de actores como organizaciones sociales de base, ONG e instituciones estatales (Tanaka, 2001).

La ayuda de parte de los líderes e instituciones afianzan a la población a los órganos del Estado, por lo que no debería de manifestarse solo en la religión, en la salvación de vidas o en la retribución económica o asistencial como la educación y salud. Sino que debe proporcionar el marco legal de términos y conceptos relacionados para la resolución de conflictos. para afrontar las desigualdades sociales. En beneficio de la gente, pues la redistribución de las riquezas, no se encuentran distribuidas equitativamente.

2.4.2. Dimensión partidaria

Matarrita y Zamora (2015) explicaron que esta premisa, tiene implicancias en el sistema legal, reglamentario, estatutario y jurisprudencial.

Los resultados de la dimensión partidaria consisten en la implementación de un sistema político de principios y normas que generan interacciones sociales para el goce de una soberanía popular y democrática.

Indicador 6 – Participación en partidos políticos o movimientos políticos

La primera Ley de Partidos Políticos en el Perú fue emitida mediante la Ley N.º 28094, publicada el 1 de noviembre de 2003. Dicha norma estableció las bases para el ejercicio de los partidos políticos (Tuesta, 2005).

De tal manera que, esta ley menciona que los partidos políticos tienen derechos y obligaciones para el fortalecimiento del sistema democrático.

Indicador 7 - Asistencia voluntaria a actividades de partidos o movimientos políticos

El acto de presencia en actividades de participación de los partidos políticos o movimientos políticos debe ser algo constante en una democracia, en ese sentido, es recurrente la rendición de cuentas, las exigencias a las autoridades y una mayor vigilancia en la ejecución de los poderes públicos. (Salazar y Woldenberg, 1997).

Según Tuesta (2005), la configuración de las organizaciones políticas depende del recojo de firmas y de la inscripción del padrón electoral.

De esta forma, la asistencia voluntaria a partidos políticos se ve reflejada en las acciones que toman los miembros del partido político y las exigencias a los líderes del partido político considerados dentro de una estructura partidaria que tiene sus propios lineamientos normativos.

Indicador 8 - Participación en liderazgo de partidos o movimientos políticos

Según Cansino (1994), refiere cuatro tipos de roles generales de los partidos políticos: (1) un rol canalizador de los conflictos, (2) un rol de mediación entre gobernantes y gobernados. (3) una función de reclutamiento y finalmente (4) la estructura de la organización o base política.

El rol canalizador de los conflictos por parte de la participación de los partidos políticos implica una forma de solución, ya que el derecho por sí mismo, ello

conllea a un traslado de los problemas sociales a los nuevos líderes quienes verán la resolución de dichos escenarios.

Indicador 9 - Participación como personero o representante de un partido político

La participación de los personeros o representantes de un partido político tienen un papel importante en el momento del escrutinio del voto en mesa. Ya que puede determinar que un voto sea válido o no (Tuesta, 2012).

La figura del personero responde a la identificación y formación de éste como ciudadano por lo que cuida y representa los intereses de un partido político para el desarrollo de un proceso electoral; por lo que tiene una función importante para el sistema democrático.

Indicador 10 – Colaboración con dinero o representante de un movimiento político

En el marco de la Ley de Partidos Políticos N°28094, regula los aportes económicos de los partidos políticos, por lo que, los recursos económicos se utilizan para que estos fines. Cabe mencionar que uno de sus fines es mantener el sistema democrático, la representatividad de la ciudadanía; a su vez canaliza la opinión pública, contribuye a los procesos electorales (Cruz, 2006; Tuesta, 2005).

Según Blancas (2005), refiere que la finalidad es establecer un marco normativo que permita encauzar a las organizaciones políticas y rendición de cuentas de sus aportes económicos, así mismo, para el uso de los medios de comunicación del Estado.

Para Seifert (2016) sostiene que mantener una organización política tiene un costo algo. Uno de los problemas de los partidos políticos es la ausencia de financiamiento público para partidos regionales.

Por ello, la crisis de los partidos políticos es también, una falta de principios éticos de los mismos, lo que conllea a una baja participación y representación política.

2.4.3. Dimensión electoral

Esta dimensión se caracteriza por el ejercicio del voto de las personas mayores de edad en las elecciones generales (Vergara-Lope y Hevia, 2012, p. 39). En otras palabras, tiene el propósito de mantener vigente el derecho político del voto y de las decisiones políticas de los ciudadanos.

Por consiguiente, Gamallo (2006), los ciudadanos participan de un procedimiento reglado, por lo que su participación forma parte de procesos internos, de partidos políticos y de iniciativas populares.

Bajo esta mirada, la dimensión electoral permite elegir a los representantes en sus puestos, otorgando legitimidad política y social. Por lo que, dicha votación le permite al elector tener un nivel alto o bajo de influencia sobre la elección del candidato del mismo partido.

Indicador 11 – Votación en elecciones para presidente de la República

En los países políticos, cuya figura es la presidencialista, el cargo lo ejecuta el máximo representante del gobierno. Por lo tanto, el sistema electoral se rige por una elección de mayoría absoluta, con un mínimo que debe alcanzar. Por ello, el elector vota por una lista, de tal forma que, el sufragio es universal, directo y secreto (Tuesta, 2005). Por lo que, la elección del presidente debe consistir en más de la mitad de votos válidos.

Como hemos visto líneas arriba, la votación para presidente reafirma el sistema electoral que a su vez proporciona la gobernabilidad y una óptima representación política con el fin de brindar legitimidad al ganador.

En tal sentido, Tuesta (2015), señala que la reelección que aplicó el gobierno de Fujimori para mantenerse en el poder, comprometió a instituciones para cometer el fraude electoral (Panfichi, 2007).

Por lo que, podemos analizar según los cambios en el sistema electoral - producto del régimen autoritario de Fujimori- degeneró el sistema electoral. Por tal motivo, la percepción de la democracia y de las instituciones representativas se vió deslegitimizada producto de las acciones nefastas del fujimorismo.

Indicador 12 – Votaciones para elecciones de congresistas

La participación en los procesos electorales como votantes, observadores y evaluadores de las propuestas de los partidos políticos, se entiende como el uso de la libertad reducida de los habitantes de la sociedad (Salazar y Woldenberg, 1997).

Los resultados de las votaciones para congresistas determinarán el grado de representatividad de las organizaciones políticas en el parlamento y la posibilidad de atender las demandas de los electores de dicho partido político.

Indicador 13 – Elecciones para presidente regional

A partir del nuevo milenio se implementó un mecanismo de descentralización del poder, instaurando las votaciones subnacionales quienes se incluyeron autoridades gubernamentales (Bensa, 2002).

Por lo que, la elección del presidente regional permite el fortalecimiento del sistema político y la estabilidad democrática.

Indicador 14 – Votaciones para alcalde provincial

Según Soldevilla (2006), refiere que la elección de los representantes de los centros poblados, está normado por la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley nº 27972) por lo que se eligen los alcaldes y regidores en todo el país. Cuyo gobierno municipal ha sido ampliado a cuatro años. Una dificultad que se presentan que los alcaldes electos no se encuentran articulados con los partidos políticos, entre la representación parlamentaria y los alcaldes provinciales (Remy, 2005).

Asimismo, es importante que el parlamento pueda tomar en cuenta y legislar considerando a los gobiernos locales en la resolución de problemas y necesidades sociales.

Indicador 15 – Participa en revocatorias, referendos y otros procesos electorales

En lo concerniente a las revocatorias en el Art. 23 de la Ley de los Derechos de Participación y Control Ciudadanos (Ley N° 26300), se establece que la revocatoria es aprobada por la mitad más uno de los votantes (Remy, 2005; Soldevilla, 2006).

Por lo que, según el anuncio de la revocatoria, solo se llega a cumplir si el número de ciudadanos es igual al 50% más 1 del padrón de electores se manifiesta a favor. Por lo tanto, la participación a revocatorias son parte del descontento de la ciudadanía, ya que implica remover a una autoridad de su puesto. De tal forma, que mantiene su validez y legitimidad con el respaldo de las firmas que manda la ley.

2.4.4. Dimensión cívica

Fernández-Llebrez (2012) retoman las ideas de Thomas Boje (2009), afirmó que la participación cívica tiene una participación política no convencional, de carácter normativo y legal, que despliega un tipo de actividad social.

En otras palabras, se entiende que la dimensión cívica toma en cuenta las acciones de respeto del ciudadano para con los demás; quiere decir que toma en cuenta las normas y conductas de convivencia. Contribuyendo de esta forma al fortalecimiento democrático y a la cohesión comunitaria.

Indicador 16 – Envío de dinero u objetos a algún programa de televisión o radio para una buena causa

Duarte y Jaramillo (2009), señalaron que existe una falta de atención a los asuntos públicos. Asimismo la exclusión y la discriminación son factores que se transmiten en los programas de televisión impidiendo la interacción social (Cosme *et al.*, 2007).

Por ello, el papel de la televisión tiene un rol importante como instrumento de socialización de las políticas de los actores sociales. Esto conlleva

también a una estrategia política de desconocer y deslegitimar en muchos casos la oposición y las diversas opiniones.

Indicador 17 - *Participación como voluntario en alguna actividad a beneficio de la comunidad*

La asistencia a actividades de participación de partidos políticos o movimientos políticos debe ser algo constante en una democracia, en ese sentido, es recurrente la rendición de cuentas y exigencias a sus autoridades y para una mayor vigilancia en la ejecución de los poderes públicos y del ejercicio de los poderes públicos (Salazar *et al.*, 2020). Por tal motivo, la participación como voluntario debe de seguir el compromiso por la lucha de los derechos sociales y ofrecer un seguimiento de los reclamos a las autoridades.

Indicador 18 – *Recaudación de fondos para una causa social*

Según Guerrero y Romero (2017), refiere que la recaudación de fondos reúne esfuerzos que tienen como objetivo la sostenibilidad económica de las organizaciones.

La recaudación de fondos no se trataría de solo una colaboración esporádica para un evento o campaña de recaudar fondos, sino más bien, debe incluirse como una parte muy importante de la vida diaria de una organización

Indicador 19 – *Donación de alimentos, medicina y/o ropa en caso de desastre*

Las donaciones implican el transferir de manera gratuita una parte de los bienes a otra persona. En tal sentido, las donaciones han aparecido como un control político de la población y las organizaciones, siendo un terreno de disputa. En esta lucha son claves los líderes sociales quienes orientan a la población. Por ello, los intermediarios políticos pueden manipular y politizar a la población y debilitar a las organizaciones (Tanaka, 2001).

Líneas arriba se podría decir que la donación es una acción entre personas donde se transfiere en forma libre, gratuita los bienes a unas organizaciones.

Indicador 20 – Donación de dinero a alguna institución contra el cáncer, etc).

Para Komter (2005), la solidaridad está relacionada con un principio comunitario que controla la conducta del individuo con los de su entorno, por lo que fortalece los lazos y permite la unión entre los individuos de una sociedad.

En tal sentido, Mascareño (2006), afirma que la solidaridad es una forma de acercarse a los excluidos sociales de diferentes estratos sociales. Por ello, la donación de dinero estimula no solo refiere a un nivel socioeconómico sino también educacional (Castillo *et al.*, 2012). Por ello, la exclusión forma una paradoja, ya que existe el binomio inclusión/exclusión. Por lo que, a mayor participación con donaciones, permitiría el mayor reconocimiento de los derechos ciudadanos, como consecuencia de la falta de efectividad del aparato estatal.

2.5. Glosario de términos

Autonomía:

Según Cuypers (2010, citado en Ruiz *et al.*, 2012), afirmó que el compromiso involucra una responsabilidad individual y con los demás, por lo que evidencia en las elecciones, costumbres o creencias.

Democracia directa:

Rupire (2008) subrayó que los procesos democráticos han sido propuestos desde el Estado por lo que ha ocasionado desplazar y limitar las acciones participativas en otros escenarios de públicos.

Ciudadanía:

Celorio y López de Munain (2007) afirmaron que en su acepción más común, ciudadanía significa tener la condición de ciudadano o ciudadana, que ejercen sus derechos políticos dentro de un estado.

Compromiso:

Para Meyer y Allen (1993), afirmaron que es debido a una situación de índole psicológica caracterizada por la relación entre una persona y una organización, así como la aplicación de dicho estado sobre la decisión de desvincularse o no como miembro de ella.

Compromiso organizacional:

Según Robbins y Judge (2009), expresaron que un accionar de los individuos, grupos y estructura sobre las actitudes o cambios de estado de los miembros de toda organización. Por lo que influye en estos casos aspectos relacionados con la convivencia dentro y fuera de la organización.

Compromiso de continuidad:

El compromiso de continuidad está relacionado con los costos económicos, físicos y psicológicos (Cárdenas *et al.*, 2016). En ese sentido, el trabajador cuando ve interrumpida la continuidad en su organización; puede verse afectada sus emociones, desencadenando una afectación psicológica, en tanto que, asume la renuncia o la rotación de puesto.

Indicador 1. La participación del trabajador en la organización:

Para Morgado (1991), analizó que la participación de los trabajadores desempeña un papel importante en los procesos de cambio y ajuste económicos.

La participación de los trabajadores es parte de sus derechos como trabajador, sino que, además pueden tomar ciertas decisiones y siendo parte de la solución. Como consecuencia el trabajador estaría integrado a la empresa y en contraposición a las posturas opositoras o conflictivas.

Indicador 2. La renuncia del trabajador:

Para Ojeda (1971), el concepto de renuncia es heterogéneo en su definición y que alude en primera instancia a la dejación de la herencia y del legado; por el otro lado, se le aplica a la resolución unilateral del contrato de sociedad civil; también se le aplica para el derecho procesal al abandono de derechos.

Asimismo, García (2016), analizó el concepto de renuncia según las definiciones del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la renuncia en el cual afirmó que es todo acto normado y unilateral, cuya finalidad es abdicativa, por lo que puede ser irrevocable.

De tal manera que es un negocio jurídico porque la voluntad del titular del derecho concierne un efecto jurídico y es dispositivo ya que produce una modificación en la situación jurídica, al exponer la pérdida o extinción de derechos. Es unilateral el fin del contrato, se da por decisión del titular por lo tanto, es definitiva.

En ese sentido, los empleados forman parte de un sistema jurídico que hace los incluye en el sistema institucional de manera que permanezcan en la institución según el tipo de contrato.

Indicador 3. El trabajo como deseo y no por necesidad

Al respecto Mujica (2001), señala que es el principio de todo trabajador, la libertad le otorga al miembro de la organización, la decisión principal de trabajar o no hacerlo y de establecer en qué actividad se ocupará.

Por consiguiente, es un derecho tener un trabajo, para ello el trabajador podrá deliberar y aceptar sus condiciones. En este caso el derecho se concentra en un supuesto de permanecer en la institución producto del sueldo, es posible hipotetizar un docente, permanezca en una institución debido a la falta de alternativas laborales.

Indicador 4. Alternativa laboral, continuidad en el trabajo

Asimismo, Mujica (2001), sostuvo que el concepto del trabajo tiene sus bases en el derecho, por consiguiente, está vinculado a la permanencia en el empleo.

En tal sentido Villavicencio (2004), señala que Las políticas de neoliberales han desarrollado heterogéneas formas de subcontratación o tercerización para las empresas, cuyo fin es la aplicación de un trabajo temporal, sin contratos como el uso de locadores de servicios para labores subordinadas.

Al respecto la subcontratación se ha presentado como una falta de inestabilidad laboral en los docentes de una institución educativa, debido a la falta de continuidad laboral.

Indicador 5. La falta de renuncia debido a la falta de opciones laborales

Aguirre y Martinez (2006), manifestó en una investigación acerca de la cómo la situación laboral genera un sometimiento en la familia por lo tanto, señaló que la situación de la mujer, está permanentemente en su puesto laboral debido a la vida conyugal, la maternidad o por tener hijos, de igual forma se incorpora después de la maternidad. En el caso del hombre sucede que ambas parejas trabajan juntas.

En tal sentido, la falta de renuncia se debe, en muchos casos, a la falta de opciones laborales debido a la situación familiar.

Indicador 6. El abandono de la empresa

Aguirre y Martinez (2006), afirman que el abandonar la organización se puede dar mediante la rotación. Una de las posibles causas está relacionada con el crecimiento profesional, adquisición de nuevas experiencias, mejora salarial y de retribución.

En ese sentido, el abandono de la empresa puede generar una falta de apoyo al desempeño y una afectación en el estado emocional de los miembros de una organización.

Compromiso afectivo:

Meyer y Allen (1991, como se citó en Betanzos et al., 2006), señalaron que el compromiso afectivo involucra las emociones, lo que obliga permanecer en el puesto laboral.

En otras palabras, el compromiso afectivo es una dimensión que analiza los niveles de pertinencia, es decir como los miembros de la organización “*tiene bien puesta la camiseta*” o tienen un compromiso de identidad positiva, de satisfacción y felicidad.

Indicador 7. El grado de felicidad o satisfacción en el trabajo

Asimismo, Poza (1998), manifestó que la satisfacción laboral integra varias condiciones del ser humano, una de ellas está fuertemente relacionada con la parte salarial, el sistema de supervisión y las condiciones ambientales de trabajo.

Jiménez (2016), afirmó que este provee la organización de una atmósfera de trabajo idónea, más eficaz y con un resultado de mayor satisfacción laboral. El estado de felicidad es importante para mantener el mayor grado de bienestar y satisfacción en el ambiente laboral, ello llevará al mejor desarrollo de las metas organizacionales.

Indicador 8. Los problemas de la organización

Según Rengifo (2018), señaló que el clima organizacional tiene efectos en el desempeño de los trabajadores ya que sus comportamientos tienen consecuencias en la productividad y metas de la organización. Por lo que, los problemas son una señal de insatisfacción de los miembros de la organización.

En consecuencia, afecta el estado de ánimo de manera emocional y psicológica, cuyos sentimientos de permanencia y afecto se ven involucrados con los objetivos y valores de la cultura de la organización.

Indicador 9. El orgullo de decir que trabajo aquí

Al respecto Pedraza (2020), mencionó que la satisfacción laboral es un acontecimiento que comunica los sentimientos y conductas de los miembros

de una organización, ya que tiene su productividad tendrá relación con los resultados de la empresa, por ello es importante el reconocimiento como parte de la organización.

De tal manera que, la satisfacción laboral permite demostrar actitudes de valor y orgullo como parte de su identificación con la organización.

Indicador 10. *La falta de integración en la organización*

Schein (1988), al respecto analizó el concepto de presunciones y creencias, para establecer la forma más amplia del significado de la cultura, definida como la forma de respuesta del grupo humano ante los problemas de subsistencia ante las dificultades de integración.

Es por ello que, el principio de toda cultura y expresión social, anuncia una relación de experiencias relevantes tanto internas o externas para la sociabilización del individuo para forjar las bases de la asociación institucional.

Indicador 11. *La falta de pertenencia en la organización*

Según Bohlander *et al.* (2017), las personas quieren sentir que integran una organización. En consecuencia, las diferencias de estatus y de poder tienden a separar a las personas y a incrementar cualquier disparidad que exista entre ellas, a través de las jerarquías de mando.

Asimismo Jurado (2014), refiere que una institución que demuestra una forma de dominación hacia sus colaboradores o subordinados -puede generar un rechazo o bien una aceptación óptima- por lo que, el personal podría sentir que pertenece a la organización, teniendo como respuestas una actitud positiva producto de un cambio de gestión, trayendo consigo un mejor adecuado ambiente laboral, y una satisfacción entre los miembros de la organización

Por ello, el sentido de permanencia forma parte del mundo competitivo y de la cultura organizacional, tomando en cuenta la importancia del capital humano.

Indicador 12. Vinculación emocional en la organización

Mujica (2001), afirman que el trabajo emocional cuando los trabajadores manifiestan estados emocionales particulares; en tal sentido, la disconformidad emocional entre lo que comunica los sentimientos y la conducta que debe que mostrar según los estamentos establecidos puede ser perjudicial para los trabajadores.

En ese sentido, para que el miembro de una organización se sienta parte, la empresa tendría que preocuparse por sus trabajadores, para que exista una fuerte vinculación emocional.

Indicador 13. Vinculación con la organización

Meyer y Allen (1997), señalaron que forma parte de una conducta de vinculación muy favorable y deseable para el correcto desempeño en el trabajo.

Por lo tanto, el trabajador es parte de la organización, por consiguiente, toma un papel muy importante.

Compromiso normativo

Para Betanzos *et al.* (2006), al respecto mencionó que el compromiso normativo tiene su arraigo con un sentimiento de obligación de permanencia, por lo que, hay un fuerte deseo de ser leal (Hurtado, 2017).

José Ruiz de Alba (2013) retoma las ideas de McNeil (1985), quien refirió que al «contrato psicológico»: por lo tanto, estaría sujeto a un compromiso normativo.

La dimensión del CN implica un fuerte sentimiento de estar y de ser leal. Por lo que, se toma en cuenta el respeto y consideración a las normas de los grupos humanos para la asociación con fines comunes.

Indicador 14. La falta de renuncia y el sacrificio del trabajador

Para Mujica (2006), la conservación del empleo es el derecho del trabajador que guarda preceptividad inmediata. Por consiguiente, la culminación del régimen laboral que vulnera dicho derecho, ocasiona una acción de amparo por parte del trabajador.

De tal manera, se puede generar una acción en defensa de los derechos del trabajador, sujeto a las normativas de la organización y de los derechos civiles.

Indicador 15. El sentimiento de culpa relacionado con la renuncia

Según Díaz-Aguado (1982), sostiene que el sentimiento de culpabilidad está relacionado con un momento emocionalmente disconforme, generado por una transgresión continua hasta que se reestablece el equilibrio en la persona. Por lo que, la persona va construyendo un estado moral y de aceptación de la culpa.

En esa misma línea, el sentimiento de culpa implica un estado emocional de incertidumbre que puede generar un impacto en el estado anímico de la persona.

Indicador 16. La lealtad en la empresa

Según Dick y Basu (1994), es un comportamiento observable, compuesto por una parte de actitudes, donde se dan sentimientos y afectos positivos.

Por consiguiente, es parte de las formas de mostrar la lealtad de una persona con la organización, dependerá a su vez el grado de vinculación con la misma, como una forma de vincularse con los miembros de una manera más directa.

Indicador 17. La retribución del empleo

Según Villalobos (2010), afirmó que la retribución que se le hace al trabajador se debe principalmente a la suma de las acciones positivas con la organización.

Por ello la retribución considera un reconocimiento por parte del personal y personal jerárquico; por último la promoción y seguridad en el trabajo mediante la valoración de la organización.

Indicador 18. El sentimiento de familia en la organización

Para Böhrst *et al.*, (2014), el trabajador con un fuerte compromiso normativo está íntimamente relacionado con un vínculo sentimental de deberes y obligaciones.

Este origen se encuentra en los valores que parten de la educación familiar y a su vez, la organización fomenta estos valores, por lo que tendrán una influencia favorable para la organización.

Indicador 19. Le debo mucho a la institución

Para Lazzarato (2013), afirmó que el capital humano se fundamenta con el concepto de estar endeudado y de tomar en cuenta la las consecuencias de la deuda lo que significa afrontar los bajos sueldos, la precariedad, y la pobreza como si esta situación fuera el capital del trabajador, como una deuda social que ha contraído. Como lo es el acceso a recursos básicos, dependerá de la inserción de la persona al mercado laboral por lo que la salud, la educación se mercantilizan y pierden su sentido social (Carballeda, 2005).

En tal sentido, los sentimientos de deuda con la organización, afectan la subjetividad y la moral del individuo afectando los derechos del trabajador porque estaría sujeto a la organización por obligación, en tal sentido, lo que le corresponde por derecho por el buen desempeño desarrollado podría entenderse como una retribución en calidad de préstamo por la organización. Por otro lado, el mercado compite con los derechos democráticos al restringir la noción de ciudadanía.

Educación:

Al respecto Joao *et al.* (2004), señala que el concepto de educación posee dos acepciones: la primera etimología es del latín: «educere», de ex, fuera; ducere: llevar.

Gestión participativa:

Según Shiroma y Campos (2006), expresaron que está concentrada en el liderazgo directivo, cuyo reflejo permite demostrar las capacidades de un líder para las metas de una gestión de calidad.

Micropolítica:

Hoyle (1986, citado en Bernal, 2004), manifestó que es una situación de conflicto, en el cual los grupos de poder utilizan sus estrategias con el fin de sacar un provecho o beneficio.

Participación:

Se refiere al proceso, habilidad, actitud, estado de ánimo o conocimiento y acciones que permiten involucrarse voluntariamente sin violentar o protestar, aunque estas acciones están implícitas en el proceso (Salmán y López, 2012).

Participación ciudadana:

Según Sánchez (2009), señaló que implica acciones cívicas con un fuerte vínculo con los aspectos democráticos y sociales. Ello implica un sentido de pluralismo de la comunidad en el espacio público y político.

Participación social:

Según Rubio (1988), consideró que son las actividades voluntarias que ejecutan los miembros de una comunidad, por consiguiente, puede ser de manera directa o indirecta y cuyas funciones son el cumplimiento de acciones que responden a la voluntad educativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable participación ciudadana

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valores
Participación ciudadana	Asociativa	Solicitud de información a oficinas de gobierno sobre presupuesto y gasto público			
		Organización con personas afectadas			
		Participación en manifestaciones, paros y protestas	1, 2, 3, 4, 5		
		Contacto con organizaciones de base, religiosas, culturales, laborales, etc. para resolver problemas sociales			Inusual (5-11)
	Partidaria	Participación en partidos o movimientos políticos			Ocasional (12-18)
		Asistencia voluntaria a actividades de partidos o movimientos políticos	11, 12, 13, 14, 15		Frecuente (19-25)
		Participación en liderazgo de partidos o movimientos políticos			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valores
		Participación como personero o representante de un partido político			
		Colaboración económica para un partido o movimiento político			
	Electoral	Participación en elecciones de presidente de la república			
		Participación en elecciones de congresistas	6, 7,		
		Participación en elecciones de presidente regional	8, 9, 10		
		Participación en elección de alcalde provincial			
		Participación en referendos y otros procesos electorales			
		Contribución económica a medios de comunicación para buena causa			
	Cívica	Voluntariado en alguna actividad a beneficio de la comunidad			
		Participación con fondos para una causa social	16, 17, 18,		
		Donación de alimentos, medicina y o ropa en caso de desastre	19, 20		
		Donación de dinero a instituciones u organismo social			

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 2*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valor
Compromiso organizacional	Continuidad	Siento que mi participación es importante y añade una diferencia a la organización			
		Mi vida se vería afectada si decido renunciar			
		Continúo trabajando aquí porque lo deseo y no porque lo necesito	1,3,4,5, 16,17		
		No tengo otra alternativa; por ello continúo trabajando aquí			
		Me cuesta renunciar porque no tengo otra opción			Bajo (4-14)
	Afectivo	Sería muy duro abandonar esta empresa		Ordinal	Medio (15-23)
		Sería feliz si trabajara aquí por mucho tiempo			Alto (24-30)
		Los problemas que afectan a mi organización también me afectan			
		Estoy orgulloso de decir que trabajo aquí	6,9,12,		
		No me siento integrado plenamente con la organización	14,15, 18,19		
		Siento que no pertenezco a esta organización			
		No me siento vinculado emocionalmente con esta organización			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valor
		En general, me siento vinculado a esta organización			
	Normativo	No sería correcto renunciar a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida Sentiría culpa si decido renunciar Esta empresa merece mi lealtad Siento que mi jefe actual no retribuye mi trabajo; por ello no me siento a gusto permaneciendo aquí Aquí hay un sentimiento de familia o equipo Le debo mucho a mi organización	2,7,8, 10,11, 13		

Fuente. Elaboración propia.

3.2. Paradigma de investigación positivista

Ramos (2015), señaló que el positivismo permitirá la comprobación de la hipótesis mediante hechos estadísticos. Según Martínez (2013), afirmó que está relacionado con las situaciones que se caracterizan por tener rasgos cuantitativos; por tal motivo, ayuda al mejor cálculo de los resultados mediante el análisis estadístico.

De igual manera, este autor, quien también se sirve de Hernández et al., (2014), reconoce al respecto del positivismo que acepta los conocimientos que proceden de la experiencia del individuo y que parte del empirismo. Se utiliza el principio de verificación, por lo que solo tienen validez. Por lo tanto, toda proposición debe ser comprobada para ser válida y aceptada por la ciencia.

En ese sentido, se hace referencia a un tipo de investigación que pretende encontrar con precisión resultados para fortalecer el conocimiento a través de medios que puedan ser medibles y comprobables.

Recapitulando, en esta investigación se utilizará el enfoque positivista y el método hipotético deductivo.

De manera general, este es un estudio que investiga un suceso, por ello su implicación desde la parte descriptiva de los hechos.

3.2.1. Enfoque cuantitativo

Este enfoque implica que se aseveran los resultados de forma estadística. Ramos (2015) retoma ideas de Hernández *et al.* (2010) cuando explica que las investigaciones de enfoque cuantitativo utilizan como fundamento la recopilación de información para señalar y poner a prueba la comprobación de las hipótesis a través de los medios de la estadística y en la cuantificación de la información. basadas

Con respecto a los criterios metodológicos de trabajo, se ha aplicado el enfoque cuantitativo porque se ha utilizado una serie de procesos, secuencias y pasos probatorios mediante la estadística para hallar conclusiones (Sánchez y Reyes, 2015).

El enfoque cuantitativo toma en cuenta la lógica del positivismo como ciencia para establecer desde las hipótesis para luego hacerlos medibles mediante la cuantificación.

En otras palabras, la presente investigación se propuso observar la información y contrastar con la literatura y con la teoría adecuada para sostener el tema de estudio.

3.2.2. Nivel básico

Según Carrasco (2006), mencionó que la investigación básica solo ampliará y desarrollará conocimientos de nivel científico. Solo se tomará las bases de las teorías científica para dicho fin.

Por consiguiente, esta investigación es básica ya que produce conocimiento, por lo cual reúne información pertinente de cada variable de investigación, tomando en cuenta, las teorías y postulados para cada variable, cuya característica responde ser, a su vez, no experimental.

3.2.3. Diseño no experimental

Para adentrarnos en dicha terminología, se trata de una tesis de diseño no experimental; por lo tanto, se desarrolla sin manipular la variable independiente porque ya se manifestó y se mantiene intacto (Hernández *et al.*, 2014).

Asimismo, el análisis de los resultados recabados solo será en un instante preciso y de acuerdo con el fin del estudio para hallar la correlación entre las variables. Por lo que, se cuantificará la información a través de un análisis estadístico (Hernández *et al.*, 2014).

3.2.4. Subtipo de diseño sustantivo-descriptiva

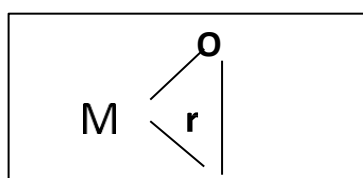
Dicha investigación abarca un subtipo de investigación de índole sustantivo-descriptiva; por ese motivo, da respuesta a problemáticas de índole teórico y busca desarrollar la descripción de la realidad en un momento determinado de manera fidedigna (Sánchez y Reyes, 2015). Ahora bien, una investigación es descriptiva si busca detallar las características de un grupo o elementos de estudio (Hernández *et al.*, 2014).

De tal manera, la presente investigación tiene la característica de ser sustantivo-descriptiva porque considera la conceptualización de la información y las variables, luego de haber efectuado la revisión bibliográfica pertinente; de manera análoga, dicha revisión ha viabilizado el uso de instrumentos pertenecientes a otros autores.

Hernández y Mendoza (2018), afirmaron que las investigaciones correlacionales tienen como objetivo hallar los niveles de relación o asociación entre las variables de una muestra o situación en particular (p.109). Tomando en cuenta que el valor de correlación oscila entre -1 y 1, siendo 1 la correlación perfecta (Meseguer, 2001, p. 105). Por otro lado, esta investigación es básica, ya que está orientada a constituir la relación entre las variables (Sánchez y Reyes, 2015).

Por lo tanto, esta investigación no busca modificar la variable analizada, sólo pretende conocer y sumar el conocimiento en correspondencia a esta.

La forma en que está diseñada esta investigación se puede graficar de la siguiente manera:



Donde:

M: docentes

O₁: participación ciudadana

r: relación entre variables. Coeficiente de correlación

O₂: compromiso organizacional

Figura 1. Tipo correlacional. Elaboración propia.

3.2.5. Corte transversal

Por último, el estudio es de corte transversal, ya que solo busca describir y analizar las variables de estudio según su efecto e interrelaciones efectuadas en un determinado momento (Hernández et al., 2014).

En otras palabras, la presente investigación propone reunir toda la información en un solo momento determinado como (cuestionarios y datos) en un instante para la cuantificación estadística.

3.2.6. Método hipotético-deductivo

Según Hernández *et al.*, (2014), afirmaron que dicho enfoque alude a la precisión de medir y estimar numeraciones a los resultados de investigación, por esa razón, es necesario la fase inicial de interpretación de las predicciones iniciales (hipótesis) y de las investigaciones previas (teoría).

El nivel de estudio se localiza dentro de los estudios de comprobación de hipótesis. Según Muñoz (1998), se parte de lo general, para luego tener una especificación más detallada de los sucesos de estudio.

Este método permitió observar si se estuvo cerca de la idea principal o si se estuvo lejos de lo planteado.

3.2.7. Unidad de análisis

El objeto de estudio son los docentes de la ENSABAP, del primer al décimo ciclo durante el año 2021.

3.3. Población y muestra de estudio

3.3.1. Población

Según Hernández *et al.* (2014), señalaron que la población es el campo de acción abierto de los actores sociales, que conforman el grupo de casos y que reúnen determinadas características. En ese mismo sentido, Livi (2011), refiere que la población reúne un grupo con ciertas especificidades de índole jurídica, cultural, étnica o identitaria. De acuerdo con estas ideas, este trabajo considera al grupo de docentes de la ENSABAP en 2021, quienes conformaron una población de 74 docentes, de los cuales 40 trabajaban a tiempo completo y 34, a medio tiempo (tabla 3).

3.3.2. Muestra

La muestra corresponde a las unidades tomadas aleatoriamente de la población y que forman un conjunto, el cual es sometido a la investigación científica para acercar los valores muy cercanos a la población (López y Fachelli, 2015).

En ese sentido, la muestra en esta investigación estuvo constituida por 46 docentes, número que equivale al 62 % de la población (docentes de la ENSABAP en 2021).

Además, el tipo de muestra es no probabilística, por conveniencia o intencionalidad. Para autores como Hernández *et al.*, (2014), las muestras no probabilísticas se enfocan en los intereses del investigador, quien selecciona a los individuos que brindarán más información para la recolección y análisis de datos. A este respecto, la selección de la muestra se realizó por muestreo no probabilístico, por conveniencia o intencionalidad debido a la accesibilidad y proximidad con los docentes, quienes representan cada una de las unidades que existen en la ENSABAP, de los programas de los programas académicos.

Tabla 3

Tamaño de la población y de la muestra

Docentes	Población	Muestra
Docentes a tiempo completo	40	35
Docentes a medio tiempo	34	11
Total	74	46

Fuente. Elaboración propia.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para el recojo de los datos y para la recopilación de la información, se utilizó la técnica de la encuesta, para ello se utilizaron los cuestionarios —que se detallan más adelante— elaborados y diseñados en Google Forms, los que luego se procesaron en Excel, en donde se concentró la base de la información.

Al respecto Bavaresco (2005), como se ha señalado líneas arriba, define la encuesta como un compendio de datos para un análisis detallado.

Por tal motivo, se aplicó la técnica de la encuesta, compuesto por una agrupación de preguntas, provenientes de las dimensiones e indicadores

3.4.2. Instrumentos

Según Niño (2011), afirmó que la encuesta recoge datos e información. El cuestionario es un instrumento compuesto por interrogantes acerca de un tema o situación que el investigador propone para la tabulación de la información (Hurtado, 1998).

En ese sentido, el cuestionario puede formularse de diversas formas, como ítems en forma de preguntas, afirmaciones o instrucciones, abiertas o cerradas.

En esta investigación se utilizó como instrumento una interpretación adaptada del Cuestionario de Conductas de Participación (CCP), que tuvo la forma de un cuestionario con estilo de Likert y dicotómica. Asimismo, contó con validez de contenido ya que ha sido evaluada por juicio de expertos.

Instrumento para medir la participación ciudadana

Autora: Geovanna Verónica Cutimbo Gavino.

Nombre del instrumento: Cuestionario de Conductas de Participación.

Tiempo que dura la aplicación: 30 minutos, aunque no hay tiempo limitado.

Descripción del instrumento: El cuestionario en su versión mexicana contó con 20 ítems en las cuales se analizan las dimensiones: asociativa, partidaria, electoral y cívica.

Instrumento para medir el compromiso organizacional

Autores: John P. Meyer y Nathalie J. Allen.

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Tiempo que dura la aplicación: 30 minutos, aunque no hubo tiempo limitado.

Descripción del instrumento: El cuestionario contó con 19 ítems que midieron las tres dimensiones: compromiso de continuidad, compromiso afectivo y compromiso normativo.

3.4.3. Validez de contenido

Siguiendo a Hernández *et al.* (2014), está enfocada al nivel de calidad de la estructura de cada ítem.

En tal sentido, la información del instrumento será verídica y aceptada si pretende medir adecuadamente los ítems de estudio; por lo que, fueron evaluadas por el juicio de los expertos para ambas variables, según reportaron sus autores; por lo tanto, las preguntas de los cuestionarios, están midiendo lo que deben medir.

3.4.4. Confiabilidad

De acuerdo con Hernández *et al.* (2014), sostuvo que la confiabilidad de un instrumento debe tener poco margen de error. Para George y Mallery (2003, como se citó en Ponce *et al.*, 2021) afirmó que comparten las siguientes características para evaluar el Alfa de Cronbach: $\alpha \geq 0.9$ es excelente, $\alpha \geq 0.8$ es bueno, $\alpha \geq 0.7$ es aceptable, $\alpha \geq 0.6$ es cuestionable, $\alpha \geq .0.5$ es pobre y $\alpha < 0.5$ es inaceptable.

En ese sentido, los resultados de los instrumentos muestran que el Alfa de Cronbach de los ítems con escala tipo Likert arrojaron un resultado consistente y preciso. Se pudo determinar que son confiables porque son mayores a 0,7, lo cual indica que es aceptable su confiabilidad.

El valor del coeficiente fue de, 0,859 para el instrumento CPP, (según reportaron sus autores) de fuerte confiabilidad. Por otro lado, se obtuvo el coeficiente 0,76 para el CCO (como señalaron los autores). En ese sentido, en ambos casos, son de aceptable confiabilidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Codificación de la información

Luego de haber obtenido los resultados, se procesó la información para la parte operativa, se asignaron números para cada categoría. Al respecto Contreras y Lujano (1999), expresan que el procedimiento de la codificación agrupa en números los datos, numéricamente los datos que se manifiestan de manera oral para poder luego para tenerlos como datos cuantitativos, lo cual significa que se utilizó el Alpha de Cronbach.

4.1.2. Análisis de datos

El procesamiento de datos se hizo de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Se ejecutó el análisis a través de la aplicación de pruebas estadísticas, análisis de medias y regresiones empleando la herramienta estadística de Excel y el software estadístico SPSS en su versión 25.

Se aplicó la baremación para obtener las puntuaciones a través de categorías, porcentajes y frecuencias, tomando en cuenta los resultados de los cuestionarios; para la normalidad de los datos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk porque la muestra es menor a 50 personas. Los resultados se muestran en este capítulo. Para encontrar la correlación se aplicó la correlación por rangos de Spearman (Rho): que consistió en una prueba no paramétrica que se aplica cuando se desea medir la relación entre dos variables y no se cumple el supuesto de normalidad en la distribución de tales valores.

El coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0 El valor de $r = 1.0$ muestra una correlación lineal positiva entre dos variables X e Y. Por el contrario, un valor $r = -1.0$ indica una correlación lineal negativa perfecta entre dos

variables X e Y. Pero si el valor de $r = 0$, las dos variables X e Y no están correlacionadas (Anderson *et al.*, 1999).

4.1.3. Información general sobre la muestra

Tabla 4

Sexo de los docentes de la ENSABAP en 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	27	58,7	58,7	58,7
	Femenino	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 4, se puede observar que el 58,7 % de los docentes es de sexo masculino y que el 41,3 % es de sexo femenino, lo cual refleja una población mayoritaria de sexo masculino. Se aprecia que 27 docentes de sexo masculino tienen mayor PC porque destacan en un sentido ocasional y frecuente. Este predominio masculino supera a las 19 docentes de sexo femenino, quienes solo participan en un sentido inusual y ocasional. Luego de comparar datos, se reconoce la poca presencia de la mujer en el ámbito de la PC a nivel institucional y social. Esta asimetría de derechos se expresa en la capacidad de acciones participativas y políticas; asimismo, da cuenta de las diferencias en las condiciones de desigualdad y de equidad de género. Estas diferencias impiden el desarrollo de relaciones equilibradas y que favorezcan el ejercicio de los derechos de las mujeres de manera individual y en la vida comunitaria.

Tabla 5*Distribución de los docentes de la ENSABAP según su edad en 2021*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
	De 21 a 25 años	1	2,2	2,2	2,2
	De 26 a 30 años	4	8,7	8,7	10,9
	De 31 a 35 años	5	10,9	10,9	21,7
Válido	De 36 a 40 años	9	19,6	19,6	41,3
	De 41 a 45 años	6	13,0	13,0	54,3
	Más de 45 años	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Conforme a la base de datos, la edad de los docentes que laboran en la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú oscila entre los 21 y los 45 años o más. El conjunto se caracteriza porque más de la tercera parte, el 45,7 %, que equivale a 21 docentes, se distribuye en el intervalo de 45 años a más. Un segundo grupo, que reúne a 6 docentes, es decir, el 13,0 % del total, se distribuye en el intervalo de 41 a 45 años. Luego, destaca el grupo que se ubica en el intervalo de 36 a 40 años, en el que se reúnen 9 docentes que representan el 19,6 % del conjunto. El intervalo de 31 a 35 años reúne a 5 docentes que representan el 10,9 % del conjunto. Después, se identificó al grupo de 4 docentes que se ubican en el intervalo de 26 a 30 años, quienes representan el 8,7 %. Finalmente, 1 docente se ubica en el intervalo de 21 a 25 años, quien corresponde apenas al 2,2 % del total; se trata de un docente relativamente joven. De lo expuesto se infiere las dificultades de los docentes jóvenes para acceder a un puesto de trabajo, ya que las edades de 45 a más representan la población mayoritaria de docentes y solo un 2,2 % de encuestados atañe a los docentes más jóvenes que laboran en la institución.

Tabla 6*Años de servicio de los docentes de la ENSABAP al 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
De 5 a 10 años	24	52,2	52,2	52,2
De 10 a 15 años	5	10,9	10,9	63,0
Válido De 15 a 20 años	5	10,9	10,9	73,9
De 20 a 25 años	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Sobre el tiempo de servicio de los docentes se observa que la mayoría, que representa el 52,2 % del total, ha trabajado entre 5 y 10 años en la ENSABAP. El grupo de docentes que cuenta con 20 a 25 años de servicio representa el 26,1 % del total. Seguidamente, cuenta con 15 a 20 años de servicio corresponde al 10,9 % del total. Le sigue, en orden de importancia, el grupo de docentes con 10 a 15 años de servicio, que representa el 10,9 % del total. Este resultado refleja la estabilidad laboral, mediante contratos, en las entidades públicas; además, es importante señalar la defensa de la estabilidad laboral y para las decisiones participativas en la vida institucional, en especial en el caso de los docentes con menos años de servicio.

Tabla 7*Título profesional de los docentes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Artista plástico y visual	10	21,7	23,8	23,8
Biólogo, microbiólogo, parasitólogo	1	2,2	2,4	26,2
Válido Artista plástico con mención en pintura	3	6,5	7,1	33,3
Educación	4	8,7	9,5	42,9

	Artista plástico con mención en escultura	3	6,5	7,1	50,0
	Bachiller en artes plásticas y visuales	7	15,2	16,7	66,7
	Psicología	1	2,2	2,4	69,0
	Educación artística	1	2,2	2,4	71,4
	Bachiller en artes plásticas	1	2,2	2,4	73,8
	Doctor en literatura	1	2,2	2,4	76,2
	Historiadora	1	2,2	2,4	78,6
	Humanidades	1	2,2	2,4	81,0
	Historiadora del arte	2	4,3	4,8	85,7
	Pedagogía y humanidades	1	2,2	2,4	88,1
	Psicólogo	1	2,2	2,4	90,5
	Doctora en educación	1	2,2	2,4	92,9
	Licenciado en artes plásticas	1	2,2	2,4	95,2
	Artista plástico con mención en conservación y restauración	1	2,2	2,4	97,6
	Restaurador de bienes culturales	1	2,2	2,4	100,0
	Total	42	91,3	100,0	
Perdi dos	No contesta	4	8,7		
	Total	46	100,0		

Fuente. Elaboración propia.

Con relación a los títulos específicos que tienen los docentes que participaron en el estudio un 23,8 % tiene el título de artista plástico y visual. Luego, 1 docente, que representa el 2,4 % del conjunto, es biólogo microbiólogo; 3 docentes, que son artistas plásticos con mención en pintura, representan el 7,1 % del conjunto; 4 docentes con título de educación representan el 9,5 % del conjunto; 3 docentes, o sea 7,1 %, cuentan con el título de artista plástico con mención en escultura; 7 docentes son bachilleres en artes plásticas y visuales, ellos representan el 16,7 % del total; 1 docente tiene título en psicología y representa el 2,4 %; 1 docente tiene título en educación artística, lo que representa el 2,4 % del total; 1 docente es bachiller en artes plásticas

y representa el 2,4 %; 1 docente cuenta con el doctorado en literatura y representa el 2,4 %, 1 docente tiene el título de historiadora, que representa el 2,4 % del total; 1 docente tiene título en humanidades, lo que representa el 2,4 % del total; 2 docentes cuentan con el título en historia del arte, lo que representa el 2,4 % del total; 1 docente es titulado en pedagogía y humanidades, lo que representa el 2,4 % del total; 1 docente cuenta con el doctorado en educación, lo que representa el 2,4 % del total; 1 docente es licenciado en artes plásticas, lo que representa el 2,4 %; 1 docente tiene el título de artista plástico con mención en conservación y restauración y representa el 2,4 % del total; 1 docente es restaurador de bienes culturales.

La información recabada permite inferir que el conjunto de docentes involucrados en la enseñanza del arte, de acuerdo con los títulos y grados académicos obtenidos, es heterogéneo e interdisciplinar. Asimismo, la profesión de artista plástico se impone sobre las demás profesiones.

Tabla 8

Cargo que desempeñan los docentes en la ENSABAP

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Docente	36	78,3	78,3	78,3
	Jerárquico	4	8,7	8,7	87,0
Válido	Directivo o jerárquico	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Por lo que toca a los cargos que desempeñan los docentes, se observa que 36 docentes se desenvuelven en la docencia y representan el 78.3 % del total. Luego, 4 docentes representan el 8,7 % y desempeñan su actividad como jerárquico. Por último, 6 docentes se desenvuelven como directivos o jerárquicos, lo que representa el 13,0 % del total. Cabe recordar que para desempeñar un alto nivel jerárquico, los puestos toman en cuenta la confianza y, además, que el empleado reúna las características del perfil propias de funcionarios o directivos, según los instrumentos de gestión. Por lo tanto, la

participación y las decisiones quedan limitadas a la decisión de las autoridades.

Tabla 9

Asistencia de los docentes de la ENSABAP a eventos sobre participación ciudadana en los últimos 5 años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	25	54,3	54,3	54,3
	No	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Respecto a si en los últimos 5 años asistieron a eventos de PC se observa que 25 docentes, que representan el 54,3 % del total, sí lo hicieron. En contraste, 21 docentes no participaron de eventos de PC, estos representan el 45,7 % del total. No obstante, la identificación de la PC en los asuntos institucionales ya sea ejecutar alguna acción, capacitaciones, mesas de trabajo, así como también en los asuntos públicos políticos, religiosos, deportivos, sindicales o sociales es deficiente.

Tabla 10

Producción de material educativo sobre participación ciudadana de los docentes de la ENSABAP en 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	13	28,3	28,3	28,3
	No	33	71,7	71,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Por lo que, respecta a la producción de material educativo sobre PC se observa que 13 docentes lo han hecho, ellos representan el 28,3 % del total. En contraste, 33 docentes no han producido material educativo sobre PC, representa el 71,7 % del total. Esto permite hipotetizar sobre las dificultades que tuvieron los docentes para la producción de material educativo ya que lo se produce como material educativo no permite formar estudiantes que puedan profundizar sobre el concepto de PC.

Tabla 11

Tiempo en la docencia de los docentes de la ENSABAP en 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
De 1 a 5 años	7	15,2	17,9	17,9
De 5 a 10 años	12	26,1	30,8	48,7
De 10 a 15 años	3	6,5	7,7	56,4
De 15 a 20 años	5	10,9	12,8	69,2
Válido De 20 a 25 años	8	17,4	20,5	89,7
De 25 a 30 años	1	2,2	2,6	92,3
De 30 años a más	3	6,5	7,7	100,0
Total	39	84,8	100,0	
Perdidos No contestaron	7	15,2		
Total	46	100,0		

Fuente. Elaboración propia.

En lo que concierne al tiempo dedicado a la docencia según la base de datos, dicho tiempo oscila entre 1 y 30 años o más. El conjunto de docentes que se distribuye en el intervalo de 1 a 5 años de experiencia docente es el 15,2 % del total (7 docentes). Después, destaca el intervalo de 5 a 10 años de tiempo en la docencia, es decir, el 26,1 % del total (12 docentes). Le sigue el intervalo de 10 a 15 años, que corresponde al 6,5 % del total (3 docentes). El intervalo de 15 a 20 años equivale al 10,9 % del total (5 docentes). A continuación, el intervalo de 20 a 25 años representa el 17,4 % del total (8 docentes). El intervalo de docentes con 25 a 30 años en ejercicio representa el 2,2 % del

total (1 docente). Por último, el intervalo de 30 años a más de experiencia docente representa el 6,5 % del total (3 docentes). Encontramos así que la mayoría de docentes se encontró en un intervalo de 5 a 10 años de tiempo en la docencia, por lo que han tenido una convivencia democrática a través del tiempo y que han podido observar los procesos de PC en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 12

Años de servicio en la ENSABAP al 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido			Válido	acumulado
De 1 a 5 años	28	60,9	60,9	60,9
De 5 a 10 años	9	19,6	19,6	80,4
De 10 a 15 años	2	4,3	4,3	84,8
De 15 a 20 años	3	6,5	6,5	91,3
De 20 a 25 años	3	6,5	6,5	97,8
De 25 a 30 años	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

En lo que corresponde a los años de servicio que tienen los docentes, según la tabla 13, dicho tiempo oscila entre 1 y 30 años a más. El conjunto de docentes que ha laborado en el intervalo de 1 a 5 años representa el 60,9 % del total (28 docentes). Luego, el intervalo de 5 a 10 años de servicio corresponde al 19,6 % del total (9 docentes). A continuación se presenta el intervalo de 10 a 15 años de servicio, es decir, el 4,35 % del total (2 docentes). Después, el intervalo de 15 a 20 años de servicio representa el 6,5 % del total (3 docentes). El intervalo de 20 a 25 años de servicio es el 6,5 % del total (3 docentes). Por último, el intervalo de 25 a 30 años de servicio representa el 2,2 % del total (1 docente). Esto permite hipotetizar, de acuerdo con la base de datos que la mayoría de docentes se encuentran en un intervalo de 1 a 5 años, por lo tanto, en las últimas elecciones de Bellas Artes (2020), un 94 % de docentes ordinarios, con más años de servicio, emitieron su voto para elegir a sus autoridades, como consta en el conteo del voto universal; por el

contrario, los docentes con menos tiempo de servicio no estuvieron incluidos en dicha participación democrática. Encontramos así que, solo un grupo de docentes tiene poco tiempo enseñando, por lo que, trabajar el ámbito educativo de la enseñanza superior presentó sus dificultades de acceso y permanencia como parte de la organización.

Tabla 13

Modalidad de servicio de los docentes en la ENSABAP en 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contratado	46	100.0	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia.

En cuanto a la modalidad de servicio, según la tabla 14 el 100 % de docentes, es decir, todos se encuentran contratados a tiempo determinado por la duración que implica un semestre. De tal manera, que cuando acabó el vínculo laboral, culminó también, todo vínculo educativo, que permitía una identificación con los asuntos de PC así como también de la propia organización.

Tabla 14

Cursos que se enseñan en la ENSABAP en 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Artes plásticas y visuales	1	2,2	2,5	2,5
	Biología	1	2,2	2,5	5,0
	Dibujo	6	13,0	15,0	20,0
	Planificación y diseño curricular	1	2,2	2,5	22,5
	Escultura	5	10,9	12,5	35,0
	Taller de arte	3	6,5	7,5	42,5
	APC	1	2,2	2,5	45,0
	Taller de experimentación	1	2,2	2,5	47,5
	Taller de pintura para el programa de Educación Artística	1	2,2	2,5	50,0

	Teorías de la educación artística, medios y materiales	1	2,2	2,5	52,5
	Propuesta y tratamiento de conservación y restauración de objetos en 2D	1	2,2	2,5	55,0
	Propuesta y tratamiento de conservación y tratamiento de objetos en 3D	1	2,2	2,5	57,5
	Taller IV de la especialidad de Conservación y Restauración	1	2,2	2,5	60,0
	Grabado	2	4,3	5,0	65,0
	Dibujo y pintura	1	2,2	2,5	67,5
	Proyecto arte y educación II - Cultura visual	1	2,2	2,5	70,0
	Seminario de color avanzado	1	2,2	2,5	72,5
	Emprendimientos culturales	1	2,2	2,5	75,0
	Estudios visuales y culturales y arte y literatura	1	2,2	2,5	77,5
	Práctica preprofesional	1	2,2	2,5	80,0
	Didáctica de la educación artística	2	4,3	5,0	85,0
	Legislación del patrimonio cultural	1	2,2	2,5	87,5
	Taller de arte I y II	1	2,2	2,5	90,0
	Espacios interdisciplinarios	1	2,2	2,5	92,5
	Taller de escultura I y II	1	2,2	2,5	95,0
	Acuarela básica	1	2,2	2,5	97,5
	Dibujo VIII	1	2,2	2,5	100,0
	Total	40	87,0	100,0	
Perdidos	No contestó	6	13,0		
	Total	46	100,0		

Fuente. Elaboración propia.

Respecto a los cursos que los docentes enseñan en la ENSABAP (tabla 15 y figura 11), según la base de datos recabados, se observa que 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso de Artes plásticas y visuales. Se advierte que 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña Biología. En seguida, destacan 6 docentes, quienes representan el 15 % del total, que enseñan el curso de Dibujo. A continuación, se observa que 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso de Planificación y diseño curricular. Luego, destaca el grupo de 5 docentes, quienes representan el 12,5 % del total, que enseñan el curso de Escultura. Un grupo de 3 docentes, quienes representan el 7,5 % del total, es responsable del Taller de arte. Después, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso de APC. Se observa también que 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el Taller de Experimentación. De manera análoga, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el Taller de pintura del programa de Educación Artística. 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, es responsable de Teorías de la educación artística, medios y materiales. 1 docente que enseña el curso de Propuesta y tratamiento de conservación y restauración en 2D representa el 2,5 % del total e, igualmente, 1 docente que enseña el curso de Propuesta y tratamiento de conservación y restauración en objetos 3D representa el 2,5 % del total. Posteriormente, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el Taller IV de la especialidad de Conservación y Restauración. En seguida, se observa que 2 docentes que enseñan el curso de Grabado representan el 5,0 % del total. Después, 1 docente que enseña el curso de Dibujo y pintura representa el 2,5 % del total. Luego, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso Proyecto arte y educación II. 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso de Cultura visual. 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el Seminario de color avanzado. En seguida, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso Emprendimientos culturales; de manera similar, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso de Estudios visuales y culturales y Arte y Literatura; y 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, es responsable de Práctica preprofesional. Posteriormente, 2 docentes enseñan el curso de Didáctica de la educación

artística, dato que corresponde al 4,3 % del total. 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso de Legislación del patrimonio cultural; asimismo, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el Taller de Arte I y II. Seguidamente, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso de Espacios interdisciplinarios; 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el Taller de escultura I y II. Luego, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, está a cargo del curso de Acuarela básica. Por último, 1 docente, quien representa el 2,5 % del total, enseña el curso de Dibujo VIII.

Estos datos permiten advertir el desarrollo de una estructura curricular conformada por una variedad de asignaturas que siguen un orden, según los planes de estudio de formación profesional que demandan las carreras artísticas. Esta información permitió conocer la falta de un curso orientado a la PC principal que contribuya a la mejora de la formación docente universitaria.

Tabla 15

Grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pregrado	25	54,3	54,3	54,3
Maestría	17	37,0	37,0	91,3
Válido Doctorado	3	6,5	6,5	97,8
Otro	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Por lo que toca al grado de instrucción todos los docentes de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú cuentan con estudios superiores. De ellos, 25 docentes, quienes representan el 54,3 % del total, tienen solo estudios de pregrado. Luego, un grupo de 17 docentes, quienes representan el 37 % del total, cuentan con el grado de maestro. A continuación, 3 docentes, quienes representan el 6,5 % del total, han

alcanzado el grado de doctor, que corresponde al nivel más alto de formación académica. Por último, 1 docente, quien representa el 2,2 % del total, mencionó contar con otro grado de instrucción.

Encontramos así que, un 54,3% de docentes solo cuenta con estudios superiores. Ello refleja que existen carencias para la obtención de un mayor grado profesional, a pesar de ser una de las exigencias para la enseñanza a nivel de superior; asimismo, ello conlleva a una falta de preparación y como consecuencia una falta de publicación de material científico universitario. Esto nos permite hipotetizar que sus ingresos solo alcanzan para vivir y no para seguir estudios profesionales

Tabla 16

Lugar de procedencia de los docentes de la ENSABAP

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Lima	36	78,3	78,3	78,3
Cajamarca	1	2,2	2,2	80,4
Huaral	1	2,2	2,2	82,6
Áncash	1	2,2	2,2	84,8
Junín	2	4,3	4,3	89,1
San				
Válido Vicente de	1	2,2	2,2	91,3
Cañete				
Ucayali	1	2,2	2,2	93,5
Cusco	1	2,2	2,2	95,7
Piura	1	2,2	2,2	97,8
Yauyos	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Por lo que corresponde al lugar de procedencia (tabla 17), 36 docentes, que representan el 78,3 % del total, provienen de Lima. 1 docente, quien representa el 2,2 % del conjunto, proviene del departamento de Cajamarca. 1 docente, quien representa el 2,2 % de la muestra, proviene de Huaral. 1 docente, quien representa el 2,2 % del total, proviene de Áncash. Luego, 2 docentes, quienes representan el 4,3 % del conjunto, provienen del

departamento de Junín. 1 docente, quien representa el 2,2 % de la muestra, proviene de San Vicente de Cañete. 1 docente, quien representa el 2,2 % del total, proviene de Ucayali. 1 docente, quien representa el 2,2 % del conjunto, proviene de Cusco. 1 docente, quien representa el 2,2 % de la muestra, proviene de Piura. 1 docente, quien representa el 2,2 % del total, proviene de Yauyos. Un grupo de docentes constituye, principalmente, docentes de Lima, seguidos por los docentes de Junín. Esto refleja que los docentes que tienen PC son, sobre todo, los docentes que provienen de Lima, debido a la centralidad de las acciones sociales, económicas y políticas.

Tabla 17

Posee hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	24	52,2	52,2	52,2
	No	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Respecto a si poseen hijos (tabla 18), 24 docentes, quienes representan el 52,2 %, es decir, más de la mitad del conjunto, informaron que poseen hijos. El grupo que reúne a los docentes que no tienen hijos, que corresponde a 22 docentes, representa el 47,8 % del total. Esto refleja que más de la mitad de los docentes deben trabajar para poder solventar económicamente y cubrir los gastos básicos de manutención de sus hijos.

Tabla 18

Cantidad de hijos de los docentes de la ENSABAP en 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	22	47,8	47,8	47,8
	1	11	23,9	23,9	71,7
	2	9	19,6	19,6	91,3
	3	4	8,7	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Sobre la cantidad de hijos 22 docentes, quienes representan el 47,8% de la muestra, informaron que no tienen hijos. Luego, el grupo que reúne a los docentes con un hijo, es decir 11 docentes, representa el 23,9 % del total. Después, 9 docentes tienen 2 hijos; este grupo representa el 19,6 % del total. Finalmente, 4 docentes informaron tener 3 hijos, este grupo representa el 8,7 % del total. Al respecto, podemos observar que el 47,8% de la muestra no tiene hijos, en el supuesto que estén ejerciendo solo el trabajo y la profesión, eligieron la conservación del trabajo como consecuencia de la gran demanda económica y social que conlleva tener hijos. 47,8

Tabla 19

Antigüedad en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Menos de un año	10	21,7	21,7	21,7
	De 1 a 3 años	11	23,9	23,9	45,7
Válido	De 4 a 6 años	11	23,9	23,9	69,6
	De 7 a más	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Acerca de la antigüedad en la institución (tabla 20), 10 docentes, quienes representan el 21,7 %, informaron que tienen menos de un año laborando en la ENSABAP. Les sigue el grupo de 11 docentes que tiene entre 1 y 3 años de antigüedad; ellos corresponden al 23,9 % del total. De manera similar, 11 docentes tienen entre 4 y 6 años de antigüedad, lo que representa el 23,9 % del total. Finalmente, 14 docentes informaron que tienen entre 7 años o más de antigüedad, lo que representa el 30,4 % del total. Por consiguiente, existen en menor medida docentes que tienen pocos años de servicio, a comparación del grupo de docentes que tienen mayor tiempo en la institución. En ese sentido, los docentes con más años de servicio tienen mayores derechos

laborales, sociales y políticos, frente a un docente que recién inicia sus labores en la institución.

Tabla 20

Asistencia de los docentes de la ENSABAP a eventos sobre compromiso organizacional en los últimos 5 años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	29	63,0	63,0	63,0
	No	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Con relación a la asistencia a eventos sobre compromiso organizacional (tabla 21), 29 docentes, quienes representan el 63 %, informaron que sí han participado de dichos eventos en los últimos 5 años. Por su parte, 17 docentes, quienes representan el 37 % del total, manifestaron que no han participado de eventos relacionados con el compromiso organizacional. Encontramos así, que la mayoría de docentes ha participado de eventos relacionados con el compromiso organizacional, recibiendo de alguna manera, estímulos que permitieron una forma de identificación con la organización.

Tabla 21

Publicación de material educativo sobre compromiso organizacional en los últimos 5 años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	8	17,4	17,4	17,4
	No	38	82,6	82,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

En lo referente al material educativo sobre compromiso organizacional publicado en los últimos 5 años (tabla 22), 8 docentes, quienes representan el 17,4 %, informaron que sí han publicado material educativo sobre compromiso organizacional; en contraste, 38 docentes, quienes representan el 82,6 % del total, informaron que no han publicado material educativo sobre compromiso organizacional. Por ende, la mayoría de los docentes afirma no publicar material educativo o de difusión científica sobre compromiso organizacional. Un indicador que refleja la carencia de investigaciones relacionadas con el tema sin la construcción de acciones concretas.

Tabla 22

Baremos de la variable participación ciudadana y sus dimensiones

Nivel	Asociativa		Electoral		Partidaria		Cívica	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inusual	28	60,9	0	0	38	82,6	13	28,3
Ocasional	17	37	5	10,9	7	15,2	28	60,9
Frecuente	1	2,2	41	89,1	1	2,2	5	10,9
Total	46	100	46	100	46	100	46	100

Fuente. Elaboración propia.

Al analizar las dimensiones de la PC (tabla 23), se encontró una relación diferente entre ellas. De esa manera, en la dimensión asociativa, 28 docentes, quienes representan el 60,9 % del conjunto, no superan el nivel de participación inusual. Por otro lado, un grupo de 17 docentes, que representa el 37 % del total, se ubica en el nivel de participación ocasional. En contraste, solo 1 docente, que representa apenas el 2,2 % del conjunto, evidencia una participación frecuente.

Por lo que toca a la participación electoral, no se presentan docentes en el nivel inusual, mientras que un grupo de 5 docentes, que representa el 10,9 % del total, cuenta con participación ocasional. Adicionalmente, 41 docentes, quienes representan el 89,1 % del conjunto, se ubican en el nivel de participación frecuente.

Por lo que corresponde a la dimensión partidaria, 38 docentes se encuentran en el nivel de participación inusual y representan el 82,6 % del total. Seguidamente, 7 docentes se encuentran en la categoría de participación ocasional y representan el 15,2 % del total. Un docente se encuentra en el nivel frecuente y representa el 2,2 % del total. Asimismo, en relación a la participación cívica, se presentan docentes en el nivel inusual 13 docentes que equivalen al 28,3%, mientras que un grupo de 28 docentes, que representa el 60,9 % del total, cuenta con participación ocasional. Adicionalmente, 5 docentes, quienes representan el 10,9 % del conjunto, se ubican en el nivel de participación frecuente.

En este último indicador, existen grandes deficiencias en lo que respecta a la PC en el nivel frecuente; sin embargo, el problema no está en las acciones de PC o el ingreso a un evento sobre dicho tema de interés. Por lo que, los propios docentes necesitan aplicar nuevas estrategias de PC que cumplan con las exigencias de la vida universitaria, con un docente que pueda contribuir con los procesos de la mejora de la enseñanza y del aprendizaje en la vida ciudadana.

Tabla 23

Baremos de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones

Nivel	Continuidad		Normativo		Afectivo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	20	43,5	10	21,7	4	8,7
Medio	26	56,5	34	73,9	37	80,4
Alto	0	0	2	4,3	5	10,9
Total	46	100	46	100	46	100

Fuente. Elaboración propia.

Al analizar las dimensiones del compromiso organizacional, se encontró una relación diferente entre ellas. Así, en la dimensión de compromiso de continuidad, 20 docentes, quienes representan el 43,5 % del conjunto, responden al nivel bajo. Un grupo de 26 docentes, quienes representan el 56,5 % del total, se ubican en la categoría de continuidad media. En contraste, cero docentes representan el nivel alto.

Considerando el compromiso normativo, 10 docentes, que representan el 21,7 % del conjunto, se ubican en la categoría baja. Seguidamente, un grupo de 34 docentes, que representa el 73,9 % del total corresponde al nivel medio. En cuanto al compromiso normativo de alto nivel, 2 de los docentes se encuentran en dicha categoría y representan el 4,3 % del total.

Por lo que se refiere a la dimensión de compromiso organizacional afectivo, 4 docentes se encuentran en el nivel bajo y representan el 8,7 % del total. A continuación, 37 docentes se encuentran en el nivel medio y representan el 80,4 % del total. Por último, 5 de docentes se encuentran en el nivel alto y representan el 10,9 % del total. Apreciamos entonces que la amplia mayoría se ubica en la categoría de continuidad media, quiere decir, que conocen de las acciones organizativas; pero se involucra parcialmente en dichos asuntos.

4.2. Prueba de hipótesis

Para comparar las hipótesis se ejecutó la regresión logística, para la predicción de los resultados de cada hipótesis.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general alterna (HGA). La participación ciudadana sí se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

Hipótesis general nula (HGO). La participación ciudadana no se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP.

El valor del: $\alpha = 0,05$ (si la Sig. $\leq 0,05$, se rechaza H_A)

Tabla 24*Prueba de hipótesis general*

Confiabilidad	Margen de error	Valor crítico
95 %	0,05	1,96

Fuente. Elaboración propia.**4.2.2. Prueba de normalidad**

Para predecir las hipótesis se precisó, en primer lugar, tener la distribución de la normalidad, para lo cual se empleó la prueba de Shapiro-Wilk (tabla 26).

Tabla 25*Prueba de normalidad de los datos*

Variables/factores	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Resultado
Participación ciudadana	0,953	46	,063	Normal
Compromiso organizacional	0,904	46	0,001	No normal

Fuente. Elaboración propia.**4.2.3. Prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman**

a. Análisis de correlación entre la participación ciudadana y el compromiso organizacional

Tabla 26

Prueba de correlación Rho de Spearman de las variables participación ciudadana y compromiso organizacional

Correlaciones

			Participación ciudadana	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Participación ciudadana	Coeficiente de correlación	1,000	,138
		Sig. (bilateral)	.	,360
		N	46	46
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,138	1,000
		Sig. (bilateral)	,360	.
		N	46	46

Fuente. Elaboración propia.

El análisis efectuado para probar la existencia de una relación entre las variables PC y CO obtuvo un grado de significancia de $p = 0,360$. Según la significancia (bilateral) de la prueba, la PC es $p = 0,360 > 0,05$; por lo cual se rechaza la HGA.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (si la Sig. ≤ 0.05 , se rechaza H_A)

Es decir, no existe correlación lineal entre las variables. Por lo que, la PC es una variable que tiene influencia en el CO. En tal sentido, que las acciones participativas -desde lo social y lo individual- no forman parte de la cultura y conductas del CO, según sus dimensiones, la falta de identificación de los miembros con la organización puede ser uno de los factores.

Comprobación de hipótesis.

Los resultados nos permiten observar los siguientes datos:

HGA: Existe relación entre la PC y el CO en los docentes de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú.

Esta hipótesis se traduce en el siguiente enunciado operacional:

HG: Existe correlación positiva significativa.

En términos operacionales, se tiene lo siguiente:

$$HGA: r_s = 0$$

$$HGO: r_s \neq 0$$

De la tabla 26, se obtiene:

$$r_s = 0,138$$

$p = 0,360$, entonces es más alto que el valor de, $\alpha = 0,05$

Luego, se acepta la hipótesis nula (HGO) y se rechaza la hipótesis general alterna (HGA). En consecuencia, no existe correlación significativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (si la Sig. $\leq 0,05$, se rechaza HGA)

b. Análisis de correlación entre la participación asociativa y el compromiso organizacional

Tabla 27

Prueba de correlación Rho de Spearman de participación asociativa y compromiso organizacional

<i>Correlaciones</i>			Participación asociativa (Agrupada)	Compromiso organizacional (Categoría)
Rho de Spearman	Participación asociativa (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	-,049
		Sig. (bilateral)	.	,746
		N	46	46
	Compromiso organizacional (Categoría)	Coefficiente de correlación	-,049	1,000
		Sig. (bilateral)	,746	.
		N	46	46

Fuente. Elaboración propia.

El análisis efectuado para probar la existencia de una relación entre la PA y el CO obtuvo un grado de significancia de $p = 0,746$. Según la significancia (bilateral) de la prueba, la participación asociativa es $p = 0,746 > 0,05$, por lo cual se acepta la H_{01} y se rechaza la H_{A1} . Esto indica que no existe relación entre la participación asociativa y el compromiso organizacional. Por lo tanto, la participación con los miembros de la comunidad para fines comunes, se ve afectada. Los docentes no participan en manifestaciones o paros, para exigir sus derechos de forma eficiente o para el reclamo del presupuesto, con fines

de resolución de problemas sociales. De tal forma que, la PC de un docente no se relaciona con el CO, lo que indica que existirían otros factores para que el docente participe con la institución y con la comunidad.

Comprobación de hipótesis. Los resultados nos permiten observar los siguientes datos:

HA₁: La PA sí se relaciona con el CO en docentes de la ENSABAP.

Esta hipótesis se traduce en el siguiente enunciado operacional:

HO₁: No existe correlación significativa.

En términos operacionales, se tiene lo siguiente:

$$HA_1: r_s = 0$$

$$HO_1: r_s \neq 0$$

De la tabla 27, se obtiene que:

$$r_s = -0,049$$

$$p = 0,746, \text{ entonces es más alto que valor de, } \alpha = 0,05$$

Luego, se acepta la hipótesis nula, HO₁, y se rechaza la HA₁. En consecuencia, no existe correlación significativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (si la Sig. $\leq 0,05$, se rechaza HA)

c. Análisis de correlación entre la participación electoral y el compromiso organizacional

Tabla 28

Prueba de correlación Rho de Spearman de participación electoral y compromiso organizacional

<i>Correlaciones</i>				
			Participación electoral (Agrupada)	Compromiso organizacional (Categoría)
Rho de Spearman	Participación_electoral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,051
		Sig. (bilateral)	.	,735
		N	46	46
	Compromiso organizacional (Categoría)	Coefficiente de correlación	,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,735	.
		N	46	46

Fuente. Elaboración propia.

Decisión estadística. El análisis efectuado para probar la existencia de relación entre la PE y el CO indicó un grado de significancia de $p = 0,735$. Este resultado demuestra que no existe correlación, ya que $p = 0,735 > 0,05$; por lo cual se acepta la H_{O2} y se rechaza la H_{A2} .

Por lo tanto, la participación en revocatorias, referendos y otros procesos electorales de un docente no se relaciona con el compromiso organizacional, puesto que existirían otros factores para que el docente esté comprometido con la institución.

Comprobación de hipótesis. Los resultados nos permiten observar los siguientes datos:

H_{A2}: La participación electoral sí se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP.

Esta hipótesis se traduce en el siguiente enunciado operacional.

H_{O2} : No existe correlación significativa.

En términos operacionales, se tiene lo siguiente:

$$H_{A2}: r_s = 0$$

$$H_{O2}: r_s \neq 0$$

De la tabla 28, se obtiene:

$$r_s = 0,051$$

$$p = 0,735 \text{ entonces es más alto que el valor de, } \alpha = 0,05$$

Luego, se acepta la hipótesis nula, H_{O2} , y se rechaza la H_{A2} . En consecuencia, no existe correlación entre las variables.

El valor es: $\alpha = 0,05$ (si la Sig. $\leq 0,05$, se rechaza H_A)

d. Análisis de correlación entre la participación partidaria y el compromiso organizacional

Tabla 29

Prueba de correlación Rho de Spearman de participación partidaria y compromiso organizacional

<i>Correlaciones</i>				
			Participación _partidaria (Agrupada)	Compromiso organizacional al (Categoría)
Rho de Spearman	Participación_partidaria (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	-,003
		Sig. (bilateral)	.	,983
		N	46	46
	Compromiso organizacional (Categoría)	Coefficiente de correlación	-,003	1,000
		Sig. (bilateral)	,983	.
		N	46	46

Fuente. Elaboración propia.

El valor de correlación alcanzado por la prueba Rho de Spearman entre las variables de PP y EL CO es $p = 0,983$. Según la significancia (bilateral) de la prueba, la PP es $p = 0,983 > 0,05$; por lo cual, se acepta la H_{O3} y se rechaza la H_{A3} .

Esto quiere decir que la PP o en movimientos políticos por parte de un docente no se relaciona con el CO, ya que existirían otros factores para que el docente esté comprometido con la institución.

Comprobación de hipótesis. Los resultados nos permiten observar los siguientes datos:

HA₃: La PP sí se relaciona con el CO en docentes de la ENSABAP.

Esta hipótesis se traduce en el siguiente enunciado operacional:

HO₃: No existe correlación significativa.

En términos operacionales, se tiene lo siguiente:

$$HA_3: r_s = 0$$

$$HO_3: r_s \neq 0$$

De la tabla 29, se obtiene:

$$r_s = -0,003$$

$$p = 0,983 \text{ entonces es más alto que el valor de, } \alpha = 0,05$$

Luego, se acepta la hipótesis nula, HO₃, y se rechaza la HA₃. En consecuencia, no existe correlación significativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (si la Sig. $\leq 0,05$, se rechaza HA)

e. Análisis de correlación entre la participación cívica y el compromiso organizacional

Tabla 30

Prueba de correlación Rho de Spearman de participación cívica y compromiso organizacional

Correlaciones

			Participación _cívica (Agrupada)	Compromiso organizacional (Categoría)
Rho de Spearman	Participación_cívica (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,072
		Sig. (bilateral)	.	,636
		N	46	46
	Compromiso organizacional (Categoría)	Coefficiente de correlación	,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,636	.
		N	46	46

Fuente. Elaboración propia.

Del valor de correlación alcanzado por la prueba Rho de Spearman entre la PC y el CO, se obtuvo el grado de significancia $p = 0,636$. Según la significancia (bilateral) de la prueba, $p = 0,636 > 0,05$; por lo cual acepta la H_{04} y se rechaza la H_4 . Por lo tanto, la participación cívica de un docente, como voluntario en alguna actividad o en beneficio de la comunidad, no se relaciona con el compromiso organizacional, por lo que se infiere que existirían otros factores para que el docente esté comprometido con la institución.

Comprobación de hipótesis. Los resultados nos permiten observar los siguientes datos:

HA₄: La PCV sí se relaciona con el CO en docentes de la ENSABAP.

Esta hipótesis se traduce en el siguiente enunciado operacional:

HO₄: No existe correlación significativa.

En términos operacionales, se tiene lo siguiente:

$$HA_4: r_s = 0$$

$$HO_4: r_s \neq 0$$

De la tabla 30, se obtiene:

$$r_s = 0,072$$

$$p = 0,636 \text{ es entonces más alto que el valor de, } \alpha = 0,05$$

Luego, se acepta la hipótesis nula, H_{04} , y se rechaza la H_{A4} . En consecuencia, no existe correlación significativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (si la Sig. $\leq 0,05$, se rechaza H_A)

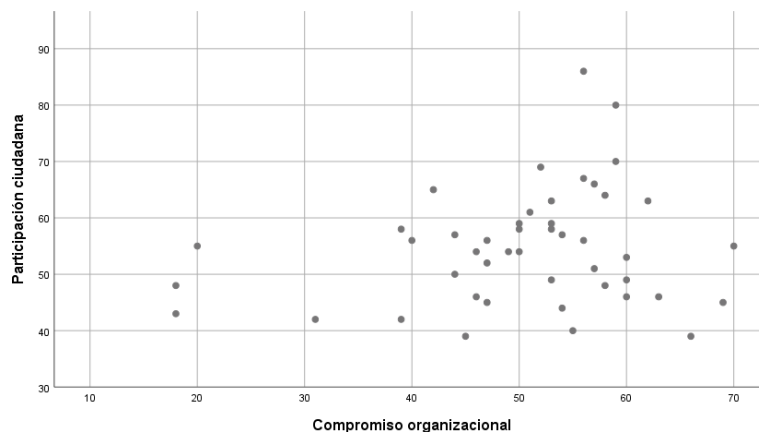


Figura 2. Dispersión de datos de las variables.

Elaboración propia.

De acuerdo con el gráfico de dispersión el comportamiento de la variable independiente (participación ciudadana) y de la variable dependiente (compromiso organizacional) no cuenta con una tendencia clara; por lo tanto, el compromiso organizacional no depende de la participación ciudadana.

4.3. Presentación y discusión de los resultados

En el estudio, el 58,7 % de los docentes es de sexo masculino y el 41,3 % es de sexo femenino. Este predominio masculino supera al sexo femenino, quienes solo ellos participan. Este resultado nos permite hipotetizar que el rol que desempeñan las mujeres ha sufrido un impacto, después de la pandemia. Feng y Savani (2020, citado en Actis *et al.*, 2021), afirmaron que la mujer ha asumido un crecimiento con las labores domésticas, por lo que han dejado de lado otras acciones de carácter participativo en los asuntos públicos. Por otro lado, en una investigación de los países de Latinoamérica, manifiestan que la escala del sistema educativo marca una diferencia entre las áreas urbanas y del campo. Por consiguiente, son las mujeres provenientes de lugares rurales

quienes presentan mayores dificultades en acceder a la educación y a puestos de trabajo (Bonder, 2005).

Por lo que, evidencia que el entorno laboral existe una política patriarcal en beneficio de un grupo de personas de sexo masculino. Por lo que, es escasa la paridad con el grupo de docentes. Estas diferencias limitan vincular a la mujer a la organización educativa y a las decisiones institucionales.

Conforme a la base de datos, la edad de los docentes que laboran en la ENSABAP, lo constituye la tercera parte, el 45,7 %, en un intervalo de 45 años a más. Para Murillo y Molero (2012) el grado de satisfacción está caracterizado por la felicidad y el grado emocional de sentirse bien. En tal sentido, la mayoría de docentes se mantiene de forma permanente, manteniendo el ejercicio de su profesión y a la vez con el cumplimiento de sus funciones.

El tiempo de servicio de los docentes observamos que la mayoría, que representa el 52,2 % del total, ha trabajado entre 5 y 10 años en la ENSABAP. Este grupo de docentes, a su vez refleja un grado de satisfacción ya que muchos de ellos sienten que trabajan en un lugar adecuado y por la trayectoria que tiene la institución educativa permite comprender el vínculo fuerte en sus aspectos jurídicos, normativos y administrativos. Según Arendt (1989), consideró en su investigación sobre el juicio y la razón, una forma cognoscitiva de enseñanza-aprendizaje, que sirve en muchos casos, para la elección, pero que se ve vulnerable con los sentimientos y afectos.

Por lo tanto, un docente que tiene más tiempo dedicado en la enseñanza, puede generar un vínculo sentimental con la institución, aun así, la culminación de carácter contractual puede generar una crisis y desvinculación, cuando termina su periodo de servicio.

Con relación a los títulos específicos que tienen los docentes que participaron en el estudio un 23,8 % tiene el título de artista plástico y visual. Por lo tanto, el espacio de las actividades profesionales se desarrolla en dicha casa de estudio. Por lo que, prima de manera hegemónica la carrera de artista visual como una de las más demandadas en el ámbito académico. Considerando a Camnitzer (2012), en una investigación sobre el proceso educativo de las

escuela de artes plásticas, afirmó que es producto de una demanda por aprender el oficio técnico de las artes y a su vez un mecanismo reproductor de piezas de consumo artesanal. Por lo tanto, la información recabada permite inferir que el conjunto de docentes involucrados en la enseñanza del arte, se impone sobre las demás profesiones, prevaleciendo los discursos históricos del arte y de sus oficios técnicos.

Por lo que, toca a los cargos que desempeñan los docentes, se observa que 36 docentes se desenvuelven en la docencia y representan el 78.3 %. Como señala la Unesco (2018), el aumento de los niveles de la educación se ubica en el ejercicio de la vida universitaria. Por lo que, la educación universitaria, ha presentado cambios en la gestión y en las políticas culturales y educativas.

Respecto a si en los últimos 5 años asistieron a eventos de PC se observa que 25 docentes, que representan el 54,3 % del total, sí lo hicieron. Frente a ello, se debe mencionar, que los docentes vienen atravesando brechas de nivel formativo debido a la crisis que dejó la pandemia (Auris *et. alt.*, 2022). Por lo tanto, este grupo de docentes ha podido formar parte en los asuntos democráticos y partidarios, como lo indican las dimensiones de esta investigación, aun así en la práctica institucional no se ha manifestado como parte de los principios metodológicos propios de la gestión universitaria.

Por lo que, respecta a la producción de material educativo sobre PC se observa que 13 docentes lo han hecho, ellos representan el 28,3 % del total. En contraste, 33 docentes no han producido material educativo sobre PC, ello representa el 71,7 % del total. Según CONCYTEC (2019), señaló que el Perú tiene poco apoyo económico para impulsar la investigación. Estos datos nos permiten tomar en cuenta sobre las carencias en la producción de material y conocimientos sobre las investigaciones. Permitiéndonos hipotetizar sobre las dificultades y brechas que tienen los docentes para la producción de material educativo ya sea a nivel profesional, económico, familiar o institucional.

En lo que concierne al tiempo dedicado a la docencia según la base de datos, dicho tiempo oscila entre 1 y 30 años o más. El conjunto de docentes destaca el 26,1 % del total. En tal sentido, encontramos que la mayoría de docentes

se encuentran en un intervalo de 5 a 10 años de tiempo en la docencia, por lo que han permanecido, constantemente dedicados a la profesión.

En lo que atañe a los años de servicio que tienen los docentes en la ENSABAP, sobre el tiempo oscila entre 1 y 30 años a más. El conjunto de docentes que ha laborado en el intervalo de 1 a 5 años representa el 60,9 % del total. Aquí podemos encontrar un vínculo mayor con la organización y el tiempo de permanencia en la organización, es importante el tiempo para establecer los vínculos ya sean afectivos o normativos.

En cuanto a la modalidad de servicio, el 100 % de docentes, es decir, todos se encuentran contratados a tiempo determinado por la duración que implica un semestre. De tal manera, que cuando acabó el vínculo laboral, culminó también, todo vínculo educativo, que permitía una identificación con los asuntos de PC así como también de la propia organización.

Respecto a los cursos que los docentes enseñan en la ENSABAP, esto se manifiesta con una amplia demanda de cursos. Los datos permiten advertir el desarrollo de una estructura curricular conformada por una variedad de asignaturas que siguen un orden, según los planes de estudio de formación profesional que demandan las carreras artísticas. Esta información permitió conocer la falta de un curso orientado a la PC principal que contribuya a la mejora de la formación docente universitaria.

Por lo que, refiere al grado de instrucción todos los docentes de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú cuentan con estudios superiores. De ellos, 25 docentes, quienes representan el 54,3 % del total, tienen solo estudios de pregrado. Luego, un grupo de 17 docentes, quienes representan el 37 % del total, cuentan con el grado de maestro. A continuación, 3 docentes, quienes representan el 6,5 % del total, han alcanzado el grado de doctor, que corresponde al nivel más alto de formación académica. Por último, 1 docente, quien representa el 2,2 % del total, mencionó contar con otro grado de instrucción.

Encontramos así que, un 54,3% de docentes solo cuenta con estudios superiores. El docente es un agente de cambio y de transformación social (Chuquihuanca *et al.*, 2021). Para que se cumpla dichas cualidades se debe

reflejar en el hacer pedagógico. Ello refleja que existen carencias para la obtención de un mayor grado profesional, a pesar de ser una de las exigencias para la enseñanza a nivel de superior; asimismo, ello conlleva a una falta de preparación y como consecuencia una falta de publicación de material científico universitario.

Por lo que, corresponde al lugar de procedencia 36 docentes, que representan el 78,3 % del total, provienen de Lima. 1 docente, quien representa el 2,2 % del conjunto, proviene del departamento de Cajamarca. 1 docente, quien representa el 2,2 % de la muestra, proviene de Huaral. 1 docente, quien representa el 2,2 % del total, proviene de Áncash. Luego, 2 docentes, quienes representan el 4,3 % del conjunto, provienen del departamento de Junín. 1 docente, quien representa el 2,2 % de la muestra, proviene de San Vicente de Cañete. 1 docente, quien representa el 2,2 % del total, proviene de Ucayali. 1 docente, quien representa el 2,2 % del conjunto, proviene de Cusco. 1 docente, quien representa el 2,2 % de la muestra, proviene de Piura. 1 docente, quien representa el 2,2 % del total, proviene de Yauyos. Un grupo de docentes lo define, principalmente, docentes de Lima, seguidos por los docentes de Junín. Esto refleja que los docentes que tienen PC son, sobre todo, los docentes que provienen de Lima, debido a la centralidad de las acciones sociales, económicas y políticas.

Respecto a si poseen hijos 24 docentes, quienes representan el 52,2 %, es decir, más de la mitad del conjunto, informaron que poseen hijos. El grupo que reúne a los docentes que no tienen hijos, que corresponde a 22 docentes, representa el 47,8 % del total. Esto refleja que más de la mitad de los docentes deben trabajar para poder solventar económicamente y cubrir los gastos básicos de manutención de sus hijos.

Sobre la cantidad de hijos 22 docentes, quienes representan el 47,8% de la muestra, informaron que no tienen hijos. Luego, el grupo que reúne a los docentes con un hijo, es decir 11 docentes, representa el 23,9 % del total. Después, 9 docentes tienen 2 hijos; este grupo representa el 19,6 % del total. Finalmente, 4 docentes informaron tener 3 hijos, este grupo representa el 8,7 % del total. Al respecto, podemos observar que el 47,8% de la muestra no

tiene hijos, en el supuesto que estén ejerciendo solo el trabajo y la profesión, eligieron la conservación del trabajo como consecuencia de la gran demanda económica y social que conlleva tener hijos.

Acerca de la antigüedad en la institución 10 docentes, quienes representan el 21,7 %, informaron que tienen menos de un año laborando en la ENSABAP. Les sigue el grupo de 11 docentes que tiene entre 1 y 3 años de antigüedad; ellos corresponden al 23,9 % del total. De manera similar, 11 docentes tienen entre 4 y 6 años de antigüedad, lo que representa el 23,9 % del total. Finalmente, 14 docentes informaron que tienen entre 7 años o más de antigüedad, lo que representa el 30,4 % del total. Por consiguiente, existen en menor medida docentes que tienen pocos años de servicio, a comparación del grupo de docentes que tienen mayor tiempo en la institución. En ese sentido, los docentes con más años de servicio tienen mayores derechos laborales, sociales y políticos, frente a un docente que recién inicia sus labores en la institución.

Con relación a la asistencia a eventos sobre compromiso organizacional 29 docentes, quienes representan el 63 %, informaron que sí han participado de dichos eventos en los últimos 5 años. Por su parte, 17 docentes, quienes representan el 37 % del total, manifestaron que no han participado de eventos relacionados con el CO. Encontramos así, que la mayoría de docentes ha participado de eventos relacionados con el compromiso organizacional, recibiendo de alguna manera, estímulos que permitieron una forma de identificación con la organización.

En lo referente al material educativo sobre compromiso organizacional publicado en los últimos 5 años, 8 docentes, quienes representan el 17,4 %, informaron que sí han publicado material educativo sobre compromiso organizacional; en contraste, 38 docentes, quienes representan el 82,6 % del total, informaron que no han publicado material educativo sobre CO. Por ende, la mayoría de los docentes afirma no publicar material educativo o de difusión científica sobre compromiso organizacional. Un indicador que refleja la carencia de investigaciones relacionadas con el tema sin la construcción de acciones concretas.

Al analizar las dimensiones de la PC se encontró una relación diferente entre ellas. De esa manera, en la dimensión asociativa, 28 docentes, quienes representan el 60,9 % del conjunto, no superan el nivel de participación inusual. Por otro lado, un grupo de 17 docentes, que representa el 37 % del total, se ubica en el nivel de participación ocasional. En contraste, solo 1 docente, que representa apenas el 2,2 % del conjunto, evidencia una participación frecuente.

Por lo que toca a la participación electoral, no se presentan docentes en el nivel inusual, mientras que un grupo de 5 docentes, que representa el 10,9 % del total, cuenta con participación ocasional. Adicionalmente, 41 docentes, quienes representan el 89,1 % del conjunto, se ubican en el nivel de participación frecuente.

Por lo que corresponde a la dimensión partidaria, 38 docentes se encuentran en el nivel de participación inusual y representan el 82,6 % del total. Seguidamente, 7 docentes se encuentran en la categoría de participación ocasional y representan el 15,2 % del total. Un docente se encuentra en el nivel frecuente y representa el 2,2 % del total. Asimismo, en relación a la participación cívica, se presentan docentes en el nivel inusual 13 docentes que equivalen al 28,3%, mientras que un grupo de 28 docentes, que representa el 60,9 % del total, cuenta con participación ocasional. Adicionalmente, 5 docentes, quienes representan el 10,9 % del conjunto, se ubican en el nivel de participación frecuente.

En este último indicador, existen grandes deficiencias en lo que respecta a la PC en el nivel frecuente; sin embargo, el problema no está en las acciones de PC o el ingreso a un evento sobre dicho tema de interés. Por lo que, los propios docentes necesitan aplicar nuevas estrategias de PC que cumplan con las exigencias de la vida universitaria, con un docente que pueda contribuir con los procesos de la mejora de la enseñanza y del aprendizaje en la vida ciudadana.

Al analizar las dimensiones del CO, se encontró una relación diferente entre ellas. Así, en la dimensión de compromiso de continuidad, 20 docentes, quienes representan el 43,5 % del conjunto, responden al nivel bajo. Un grupo

de 26 docentes, quienes representan el 56,5 % del total, se ubican en la categoría de continuidad media. En contraste, cero docentes representan el nivel alto.

Considerando el compromiso normativo, 10 docentes, que representa el 21,7 % del conjunto, se ubican en la categoría baja. Seguidamente, un grupo de 34 docentes, que representa el 73,9 % del total corresponde al nivel de medio. En cuanto al compromiso normativo de alto nivel, 2 de los docentes se encuentran en dicha categoría y representan el 4,3 % del total.

Por lo que se refiere a la dimensión de CA, 4 docentes se encuentran en el nivel bajo y representan el 8,7 % del total. A continuación, 37 docentes se encuentran en el nivel medio y representan el 80,4 % del total. Por último, 5 docentes se encuentran en el nivel alto y representan el 10,9 % del total. Apreciamos entonces que la amplia mayoría se ubica en la categoría de continuidad media, quiere decir, que conocen de las acciones organizativas; pero se involucra parcialmente en dichos asuntos.

En el resultado se observa que 46 docentes resolvieron los cuestionarios cuando laboraban en la ENSABAP en el año 2021. En correspondencia con el análisis descriptivo, para efectos de probar la existencia de una relación entre las variables PC y CO obtuvo un grado de significancia de $p = 0,360$. Según la significancia (bilateral) de la prueba, la PC $p = 0,360 > 0,05$; por lo cual se verifica que no existe correlación lineal entre las variables, lo que quiere decir que ambas variables son independientes. Por lo tanto, PC de un docente no se relaciona con el CO, sino que existirían otros factores para que el docente esté comprometido con la institución.

Debido a que los resultados obtenidos no demuestran de manera plena la existencia de una relación entre las variables, se pueden plantear varias posibles explicaciones. En primer lugar, autores como Ball (1989, citado en Alcaide, 2002) señalaron que la autonomía y la participación tienen un arraigo en la política directiva; en ese sentido, mientras el docente mantenga su autonomía, aceptará las limitaciones sobre su participación en los asuntos de la organización.

En la investigación de Bustamante *et al.* (2016), analizó cómo los factores del compromiso tenían alto impacto en una empresa; observó que el compromiso de continuidad no demostró resultados significativos, por lo que concluyeron en la no existencia de una relación entre las variables. Sin embargo, esta investigación fue realizada en un escenario diferente, ya que su muestra constó de 124 trabajadores de planilla.

Asimismo, en la investigación de Gastelu y Arce (2021) afirmaron en una investigación cuyo objeto de estudio consistió en analizar el CO y el contrato psicológico, para lo cual obtuvieron una correlación altamente significativa (0,007) con el compromiso de continuación. En contraste, con el compromiso afectivo (0,083) y normativo (0,1111), no se encuentra una correlación significativa. Los resultados se obtuvieron de una muestra de 122 personas.

Por su parte, Rozeboom (1960, como se citó en Leenen 2012) sostuvo que la meta de una investigación científica no se basa en un resultado cerrado y absolutista, sino más bien, implica observar, evaluar y cuantificar la veracidad de las hipótesis.

En ese marco, se retoman los resultados de esta investigación. Con respecto al nivel inferencial, la hipótesis general alterna fue rechazada. Esto quiere decir que no hay correlación entre la PC y el CO en los docentes de la ENSABAP, pues no existe una relación significativa.

Sobre la primera hipótesis alterna específica, esta no fue aceptada. Esto significa que no hay relación significativa entre la PA y el CO en los docentes de la ENSABAP. Dado que los docentes carecen de participación, la PC fracasa en sus objetivos e ideales.

Por lo que toca a la segunda hipótesis alterna específica, esta no fue aceptada. Esto significa que no hay relación significativa entre la PE y el CO en los docentes de la ENSABAP.

Por lo que corresponde a la tercera hipótesis alterna específica, esta no fue aceptada. Esto significa que no hay relación significativa entre la participación partidaria y el CO en los docentes de la ENSABAP.

Finalmente, considerando la cuarta hipótesis alterna específica, se aceptó que no hay relación significativa entre la participación cívica y el CO en los docentes de la ENSABAP.

Por consiguiente, a partir de este estudio se deduce que una PC docente será efectiva cuando los involucre en la gestión institucional, generando un mayor CO con ENSABAP. Asprella *et al.*, (2020), en esta línea de investigación, señaló que ello significa que el grado de participación se puede estimular y motivar hacia una situación más democratizadora.

V. CONCLUSIONES

Primera: Las variables PC y CO, obtuvo un valor 0,360 el cual es mayor a 0,05; por lo cual, se obtiene que no se establece una correlación lineal entre ambas variables. Asimismo, este resultado afecta la PC de un docente, por lo que no estaría relacionado con el CO, estaría en peligro su participación y sus sentimientos de pertenencia y en una organización.

Segunda: En lo que concierne al objetivo específico de la dimensión PA, se obtuvo un valor de 0,746 mayor al 0,05; por lo cual se determinó que no existe relación entre la participación asociativa y el CO; en otras palabras, el grado de participación asociativa no depende del CO. Por lo tanto, la participación asociativa se ve afectada debido a la falta de interés por los asuntos del bien común; las manifestaciones y protestas no forman parte de la resolución de los problemas sociales de los docentes. Los asuntos de presupuesto y gasto público no son parte de los temas en común de los miembros de la organización.

Tercero: Sobre el objetivo de la dimensión PP se obtuvo el valor de 0,983 mayor a 0,05. Por consiguiente, la PP de los docentes no está determinada con los miembros de un organismo o con agrupaciones políticas, en el voluntariado o como miembro de un grupo político no forma parte de la vida de un docente, ya que no se relaciona con el CO. Por lo que, han señalado algunos autores, es común que existiera un alejamiento de la sociedad civil con los temas vinculantes a la participación política. Es producto también que la representación política haya tenido un alejamiento con las demandas sociales por lo que sus actos han generado una falta de conexión con los sectores ciudadanos y educativos.

Cuarto: Acerca del objetivo de la dimensión PE se obtuvo un valor de 0,735 mayor a 0.05, por lo tanto, la PE de los docentes no está determinada con el CO. La poca participación en los procesos electorales, para presidente, alcaldes, regidores y congresistas no forman parte de las relaciones de los docentes y de los temas de su interés, estos temas no están relacionados con

la práctica pedagógica docente y no forman parte de las decisiones que puedan vincular a los docentes con la organización.

Quinto: Con relación a la dimensión PCV se obtuvo un valor de 0,636 mayor al 0,05. En consecuencia, la PCV de un docente, como voluntario en alguna actividad o apoyo social en beneficio de la comunidad, no se relaciona con el CO y existirían otros factores para que el docente forme parte de estos eventos o acciones dentro de la institución. Ello, nos permite suponer que a mayor PCV podría generarse un mayor bienestar y compromiso con la organización educativa. Pero, también existirían algunos factores que no permitirían resolver la inclusión de los docentes en estos escenarios, como el conflicto, la frustración o la falta de motivación por parte de los órganos directivos y a una falta de desconocimiento del poder participativo hacia los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones previas, se puede recomendar lo siguiente:

Primero: Ahondar en estrategias que permitan propiciar nuevas formas de participación para fortalecer dichas capacidades, ya que esta última resalta por ser débil. Ello ayudaría a incrementar eficiencia de la educación y la eficacia de los sistemas de PC en el nivel superior.

Segundo: Realizar estudios sobre la participación de los docentes tomando en cuenta el enfoque de género, ya que predomina el sexo masculino en los encuestados. Al respecto, uno de los objetivos de la universidad es considerar los nuevos aprendizajes que se proponen acercarnos a procesos inclusivos y democráticos.

Tercero: Realizar estudios referentes a la participación investigativa de los docentes con el fin de impulsar un nuevo rol docente según el nivel universitario. La formación en la enseñanza superior implica no solo conocimientos, sino también un sentido humanista que desarrolle las capacidades para ejercer la autonomía, el juicio, el pensamiento crítico, la participación y la ciudadanía.

Cuarto: Establecer acciones de cabildeo, mesas de concertación, consejos de participación o comités que permitan el acercamiento a comunidades, organizaciones de base para el conocimiento de procesos de participativos y electorales.

Quinto: Establecer una oficina de PC, como existe en toda dependencia pública, en donde se incluye a representantes de la sociedad civil.

Sexto: Desarrollar un estilo de liderazgo transaccional, es decir, la dirección de las instituciones superiores debe propiciar espacios inclusivos y de trabajo democrático.

VII. PRESUPUESTO

Código	Rubros	Costo unitario en soles	Total S/.
	Bienes		670,00
1	▪ Materiales de escritorio	250,00	
	▪ Libro	100,00	
	▪ Material de cómputo	200,00	
	▪ Impresiones	120,00	
	Servicios		570,00
2	▪ Movilidad y viáticos	220,00	
	▪ Teléfono	150,00	
	▪ Internet	200,00	
	Remuneraciones		1000,00
3	▪ Asesor- Consultor	500,00	
	▪ Asesor- Estadístico	250,00	
	▪ Asistente para apoyo en trabajo de campo	250,00	
			2240,00

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actis di Pasquale, E., Iglesias, M., Pérez de Guzmán, S. y Viego, V. (2024). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, (31), 44-61. <https://www.upo.es/revistas/index.php/rec/article/view/10534>
- Adúriz, I. y Ava, P. (2006). Construcción de ciudadanía: experiencia de implementación de un índice de participación ciudadana en América Latina. *América Latina Hoy*, 42, 15-35. <https://doi.org/10.14201/alh.2451>
- Aguirre, Z. y Martínez P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *MAPFRE Medicina*, 17(1), 14-24. <https://app.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/salud/revista-medicina/vol17-n1-art2-familia-trabajo.pdf>
- Alcaide, L. (2002). *Estilos de gestión según el género en el diseño del proyecto educativo institucional en institutos superiores* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/595>
- Alumnos de Bellas Artes protestan para lograr que su institución se convierta en universidad. (2019, 27 de noviembre). *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2019/11/27/escuela-nacional-superior-autonoma-de-bellas-artes-del-peru-estudiantes-y-egresados-protestaron-frente-al-congreso>
- Anderson, D., Sweeney, D. y Williams, T. (1999). *Estadística para administración y economía*. International Thomson Editores.
- Asprella, G., Vicente, M. y Tello, C. (2020). *Administración de la Educación: Modelos y racionalidades de gestión*. Universidad Nacional de La Plata, EDULP. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.4803/pm.4803.pdf>
- Auris, D., Saavedra, P., Quispe, E. y Paucar, J. (2022). Una mirada a la educación Universitaria en el Perú: política, calidad y docencia. *Revista*

- Latinoamericana Ogmios*, 2(5), 489-505.
<https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i5.049>
- Ball, S. (1989). *La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar*. Paidós, MEC.
- Balma, M. (2018). *Formación docente, ciudadanía y educación*. Eduvim.
- Bavaresco, A. (2005). *Proceso Metodológico de la Investigación. (Cómo hacer un Diseño de Investigación)*. [s.e.].
- Bensa, J. (2002). El sistema electoral subnacional en Perú y Chile entre 1980 y 2002. *Revista Elecciones*, 1(1), 81-119.
<https://doi.org/10.53557/Elecciones.2002.v1n1.04>
- Bernal, J. (2004). La micropolítica: un sentimiento. Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación, 12(4), 11-16.
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/6c3cf77d52820cd0fe646d38bc2145ca>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>
- Blancas, C. (2005). La Ley de Partidos Políticos. Análisis jurídico. *Elecciones*, 4(5), 105-123. <https://hdl.handle.net/20.500.14130/618>
- Bohlander, G. y Snell, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. UIDE.
- Böhrt, R., Romero, C. y Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(2), 227-245. <https://www.lawreview.ucb.edu.bo/a/article/view/94>
- Boidi, F., Carrión, J., Rodríguez, M. y Zárate, P. (Eds.). (2024). *El Barómetro de la Américas de LAPOP toma el pulso de la democracia en Perú 2023*. LAPOP.
- Bonder, G. (1994). Mujer y educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, (6), 9-48.

<https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie06a01.htm>

- Borja, N. y Vásquez, E. (2015). *Influencia de la participación ciudadana en el nivel de las relaciones interpersonales en los actores educativos en la Escuela de Educación Básica Vicente Ramón Roca, ubicada en la provincia del Guayas del cantón Guayaquil perteneciente a la zona 8 del distrito 6 correspondiente al año lectivo 2014-2015* [tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25423>
- Brugué, Q. (2009). Una administración que habla es una administración que piensa. En J. Subirats, D. Innerarity, J. Tudela, Q. Brugué, S. Castel, I. Celaya, F. Pindado, F. López, *Participación Ciudadana... para una Administración deliberativa* (pp. 55-72). Diputación General de Aragón.
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y. y Vera, J. (2016). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8312>
- Cajide, J. (Coord.). (2004). *Calidad Universitaria y empleo*. Dykinson.
- Calderón, F. (Coord.). (2012). *La protesta social en América Latina. Cuaderno de Prospectiva Política 1*. Siglo Veintiuno.
- Camnitzer, L. (2012). *La enseñanza del arte como fraude*. Esfera pública. <https://esferapublica.org/la-ensenanza-del-arte-como-fraude/>
- Cansino, C. (2015). El liderazgo de los partidos. Un esquema de análisis. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 39(156). <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.1994.156.49957>
- Carchipulla, E. (2021). La educación popular en el empoderamiento de las prácticas de la economía popular y solidaria. El caso de cantón Sígfig. *Domino de las Ciencias*, 7(6), 1182-1204. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i6.2389>
- Carrasco, M. y Prieto, M. (2016). Skinner, contribuciones del conductismo a la educación. *Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers*, (367), 77-80. <https://doi.org/10.14422/pym.i367.y2016.014>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Castillo, J., Leal, P., Madero, I. y Miranda, D. (2012). ¿Son los chilenos

- igualmente solidarios? La influencia de los recursos personales en las donaciones de dinero. *Opinião pública*, 18(1), 154-176. <https://doi.org/10.1590/S0104-62762012000100008>
- Castro, D. (2011). *La gestión universitaria. Una aproximación a la dirección de centros y departamentos*. Comunicación Social.
- Castro, F. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cultura de los Cuidados*, 22(52). <https://doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>
- Celorio, G. y López de Munain, A. (2007). *Diccionario de Educación para el Desarrollo*. Hegoa.
- Cervantes, L. y Rivera, J. (2018). *Perú: Estado, poder y democracia. Reformas para un buen gobierno libre de corrupción*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Chang, G. (2022). ¿Es la responsabilidad social universitaria verdadera responsabilidad social universitaria? Un análisis jurídico. *Revista de Derecho*, 23(1), 57-75. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/3128>
- Chuquihuanca, N., Pesantes, S., Vásquez, L. y Vargas, E. (2021). Cultura digital desde el contexto universitario en tiempos de pandemia Covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 802-817. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.22>
- Clemente, A. (2016). La participación como enfoque de intervención social. En A. Rofman (comp.), *Participación, políticas públicas y territorio. Aportes para la construcción de una perspectiva integral* (pp. 119-136). Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Comité Electoral de la ENSABAP (2020, 15 de diciembre). *Conteo de votos y cálculo de voto universal. Elecciones Bellas Artes 2020*. <http://ensabap.edu.pe/bellas-artes-comite-electoral/>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). (2019). *Principales indicadores bibliométricos de la actividad científica peruana, 2012-2017*. https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/informes/Principales_indicadores_bibliometricos_de_la_actividad_cientifica_peruana_SCI_MAGO.pdf

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). (2024, 20 de julio). *Glosario de términos*. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/educacion-superior-de-formacion-artistica>
- Contreras, B. (2009). Liderazgo directivo en la gestión escolar desde el enfoque político de la escuela. *Educación*, 18(34), 55-72. <https://doi.org/10.18800/educacion.200901.004>
- Contreras, L. y Lujano, Ch. (1999). *Compromiso organizacional en trabajadores accionistas* [tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello].
- Cosme, C., Jaime, M., Merino, A. y Rosales, J. (2007). *La imagen in/decente. Diversidad sexual, prejuicio y discriminación en la prensa escrita peruana*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Cruz, L. (2012). *Participación ciudadana de los jóvenes universitarios*. Trillas.
- Cruz, P. (ed.). (2018). *Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú. Centenario 1918-2018*. Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú.
- Cutimbo, G. (2016). *La intensidad ética y la participación ciudadana en mujeres del distrito de Moquegua, 2015* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Moquegua]. Repositorio Institucional Digital UNAM. <https://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/16>
- De la Poza, J. (1998). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral. En A. Rodríguez (coord.), *Introducción a la psicología de trabajo y de las organizaciones* (pp. 259-271). Pirámide.
- Diani, M. (2015). Revisando el concepto de movimiento social. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (9).
- Díaz-Aguado, M. (1986). *El papel de la interacción entre iguales en la adaptación escolar y el desarrollo social*. Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Centro de Investigación y Documentación Educativa.
- Dick, A. y Basu, K. (1994). Customer loyalty: Toward an integrated conceptual framework. *Journal of the Academy of Marketing Science*, (22), 99-113. <https://doi.org/10.1177/0092070394222001>
- Dittus, R. (2005). La opinión pública y los imaginarios sociales: hacia una

- redefinición de la espiral del silencio. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e investigación social*, (7), 61-76.
<https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v1n7.181>
- Domínguez, L., Ramírez, Á. y García, A. (2014). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Duarte, A. y Jaramillo, M. (2009). Cultura política, participación ciudadana y consolidación democrática en México. *Espiral (Guadalajara)*, 16(46), 137-171.
<https://espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/1426/6063>
- Dueñas, L. y García, E. (2012). El estudio de la cultura de participación, aproximación a la demarcación del concepto. *Razón y palabra*, (80).
<https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/781/781>
- Edwards, D. y Mercer, N. (1988). *El conocimiento compartido. El desarrollo de la comprensión en el aula*. Centro de Publicaciones del M.E.C.
- Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú. (2020). *Estatuto de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú*.
- Espinosa, M. (2009). La participación ciudadana como una relación socio-estatal acotada por la concepción de democracia y ciudadanía. *Andamios*, 5(10), 71-109.
<https://andamios.uacm.edu.mx/index.php/andamios/article/view/169/154>
- Feldman, L. y Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, 29(2), 103-108.
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_fmmed/article/view/2980
- Fernández-Llebrez, F. (2012). Humanismo, participación y ciudadanía cívica: elementos para una democracia de calidad. *Revista Española de Ciencia Política*, (30), 31-53. <http://hdl.handle.net/10481/29728>
- Freire, P. (1971). *Pedagogía del oprimido*. Retablo de papel.
- Fuentes, P. (2009). Operativa del marketing interno: propuesta de modelo de endomarketing. *Perspectivas*, (23), 189-231.

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942159012.pdf>

- Gamallo, G. (2006). Participación Ciudadana en América Latina. La participación como un componente del concepto de ciudadanía. *Perspectiva*, 14-17.
- García, M., López, A. y Mendoza, M. (1996). *Seguridad pública y participación vecinal: estudio de caso en la colonia Hogar y seguridad y la Unidad Habitacional Cuiclahuac* [tesis de licenciatura, Universidad Autónoma Metropolitana]. Repositorio institucional Zaloamati. <http://hdl.handle.net/11191/966>
- García, M. y Meseguer, M. (2012). Los métodos de investigación. En M. García y P. Martínez (coord.), *Guía práctica para la realización de trabajos fin de Grado y trabajos fin de Máster* (pp. 99-128). Universidad de Murcia.
- Gastelu, E. y Arce, P. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 19(1), 20-58. https://app.lpz.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/v19n1/v19n1_a04.html
- Giroux, H. (1990). *Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje*. Paidós.
- Grijalba, J., Mendoza, J. y Beltrán, H. (2020). La formación del pensamiento sociocrítico y sus características: necesidad educativa en Colombia. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 64-72. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100064&lng=es&tlng=es.
- Guerrero, A. y Romero, R. (2017). *Organizaciones no lucrativas sostenibles en Perú: una gestión eficiente en recaudación de fondos* [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/623995>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Gullen, J. (2008). Estudio crítico de la obra: «La educación encierra un

- tesoro». Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors. *Laurus*, 14(26), 136-167.
<http://historico.upel.edu.ve:81/revistas/index.php/laurus/article/view/7631>
- Hernández, J. (2016). *La participación ciudadana en la construcción de ciudadanía en jóvenes universitarios de la ciudad de Puebla (2012-2015)* [tesis de maestría, El Colegio de la Frontera Norte].
<https://posgrado.colef.mx/tesis/20141234/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Higa, A. (2016). Las cláusulas arbitrales y la nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (46), 309-326.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18852>
- Hoyle, E. (1982). Micropolitics of Educational Organization. *Educational Management and Administration*, 10(2), 87-98.
<https://doi.org/10.1177/174114328201000202>
- Hurtado, J. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Fundación Sypal.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* [tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. PIRHUA Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/11042/2883>
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2013). *La educación superior pública y privada en América Latina y el Caribe: contexto de internacionalización y proyecciones de políticas públicas*. Fundación Universitaria del Área Andina.
- Jiménez, D. (2016). *Manual de recursos humanos*. ESIC.
- John, P., Fieldhouse, E. y Liu, H. (2011). How Civic is the Civic Culture?

- Explaining Community Participation Using the 2005 English Citizenship Survey. *Political Studies*, 59(2), 230-252. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2011.00891.x>
- Jurado, A. (2014). *Los niveles de sentido de pertenencia en un grupo de profesionales bajo contratación laboral simulada en distintas organizaciones* [tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar].
- Jurado Nacional de Elecciones. (2008). *Guía de Participación Ciudadana del Perú*. <https://aceproject.org/regions-en/countries-and-territories/PE/case-studies/guia-de-participacion-ciudadana-del-peru-jne-2008/view>
- Kaplan, R., Saccuzzo, D. y Reyes, M. (2006). *Pruebas psicológicas: principios, aplicaciones y temas*. Thomson.
- Komter, A. (2005). *Social solidarity and the gift*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511614064>
- Kriesberg, L. (1999). Paths to Varieties of Intercommunal Reconciliation 1. En H. Jeong, *Conflict Resolution. Dynamics, Process and Structure* (pp. 105-129). Routledge.
- Lara, A. (2015). Gasto público y Presupuesto Base Cero en México. *El cotidiano*, (192), 13-32. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32539883003>
- Lauer, M. (1976). *Introducción a la pintura peruana del siglo XX*. Mosca Azul.
- Leenen, I. (2012). La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas. *Investigación en educación médica*, 1(4), 225-234. <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-pdf-X2007505712427368>
- Lemaitre, M. (Coord.). (2018). *La educación superior como parte del sistema educativo de América Latina y el Caribe. Calidad y aseguramiento de la calidad*. UNESCO – IESALC, Universidad Nacional de Córdoba. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372632/PDF/372632spa.pdf.multi>
- Ley General de Educación. Ley Nro. 28044. (2003, 29 de julio). Comisión Permanente del Congreso de la República. *Diario Oficial El Peruano*. https://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

- Ley N° 30220. Ley Universitaria. (2014, 9 de julio). Congreso de la República. *Diario Oficial El Peruano*.
- Ley N° 31997. Ley de Creación de la Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú. (2024, 10 de abril). Congreso de la República del Perú. *Diario Oficial El Peruano*.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2278392-1>
- Livi, B. (1993). *Introducción a la demografía*. Ariel.
- Llano, A. (1999). El humanismo cívico y sus raíces aristotélicas. *Anuario Filosófico*, 32(2), 443-468. <http://dx.doi.org/10.15581/009.32.29586>
- López, P. y Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. En *Metodología de la investigación social cuantitativa* (pp. 5-58). Universitat Autònoma de Barcelona.
- Luján, S. (2017). *Gestión participativa y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa «Alberto Leveau García» de la provincia de Picota-2016* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16870>
- Marfull, A. (2017). El método hipotético-deductivo de Karl Popper. *Andreu Marfull*. <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica*. http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- Mascareño, A. (2007). Sociología de la solidaridad. La diferenciación de un sistema global de cooperación. *Revista Mad. Revista del Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad*, (2), 35-67. <https://revistamad.uchile.cl/index.php/RMAD/article/view/28426>
- Massal, J. y Bonilla, M. (Eds.). (2000). Los movimientos sociales en las democracias andinas. FLACSO Ecuador, Institut français d'études andines. <https://doi.org/10.4000/books.ifea.3670>
- Matarrita, M. y Zamora, E. (2015). Paridad de género y capacitación partidaria en Costa Rica. *Revista Derecho Electoral*, (19), 90-129.
- McLaren, P. (2005). *La vida en las escuelas*. Siglo XXI.
- Mercado, A. y Hernández, A. (2010). El proceso de construcción de la

- identidad colectiva. *Convergencia*, 17(53), 229-251.
<https://convergencia.uaemex.mx/article/view/1150>
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meza, L. (2002). La zona de desarrollo próximo (ZDP). *Libro de memorias del III Festival Nacional y I Festival Internacional de Matemática*.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.
<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [tesis de bachiller, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Mora, L., Duran, M. y Zambrano, J. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. *Domino de las Ciencias*, 2(4), 511-520.
<https://doi.org/10.23857/dc.v2i4.276>
- Morgado, E. (2021). América Latina: participación de los trabajadores en la empresa. *Laborem*, (1), 73-91.
- Muguerza, M. y Gonzales, C. (2022). Generación del Bicentenario: movimientos juveniles contra el expresidente Merino. *Universitas, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (37), 149-171.
<https://doi.org/10.17163/uni.n37.2022.06>
- Murillo, J. y Molero, F. (2012). La satisfacción vital: su relación con el prejuicio, la identidad nacional, la autoestima y el bienestar material, en inmigrantes. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(2), 99-108, 2012.
<https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/270>
- Negrín, L. (2019). *Relación entre el compromiso organizacional y otras variables psicosociales* [trabajo final de grado, Universidad de las Palmas de Gran Canaria]. AccedaCRIS.
<https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/99592>
- Neves, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de

- Estabilidad en el Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (17), 24-26.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16787>
- Núñez, N. (2023). *El concepto de Educación Liberadora en Paulo Freire* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB-DIGITAL. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN.
<http://hdl.handle.net/10644/9476>
- Ojeda, A. (1971). *La renuncia de derechos del trabajador*. Instituto de Estudios Políticos.
- Orduna, M. (2000). *La educación para el desarrollo local: una estrategia para la participación social*. Universidad de Navarra, EUNSA.
- Osorio, L., Ramos, E. y Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 7(2), 33-51.
<https://doi.org/10.29365/rpcc.20161125-51>
- Oto, E. y Campos, R. (2006). La resignificación de la democracia escolar mediante el discurso gerencial: liderazgo, gestión democrática y gestión participativa. En D. Andrade y M. Feldfeber (comps.), *Políticas educativas y trabajo docente: nuevas regulaciones ¿nuevos sujetos?* (pp. 221-237). Novedades Educativas.
- Padilla, J., González K. y Silva, W. (2011). Sentido de la formación docente desde la perspectiva sociocrítica. *Revista Q: Educación Comunicación Tecnología*, 6(11). <http://hdl.handle.net/20.500.11912/6766>
- Panfichi, A. (Ed.). (2007). *Participación ciudadana en el Perú: disputas, confluencias y tensiones*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Paredes, C. (2022). *Resilientes pero no indolentes: Reflexiones sobre la crisis peruana*. Universidad Continental.
- Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peña, M. (2016). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con las condiciones laborales de recompensa compuesta por la retribución*

- económica y calidad del contrato laboral en algunas instituciones del sector educativo colombiano* [tesis de maestría, Universidad de Manizales]. RIDUM. Repositorio Institucional. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2965>
- Peña, M., Chávez, A. y Alarcón, M. (2016). El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(7), 109-119. <https://ssrn.com/abstract=2916862>
- Peña, T. (2010). ¿Es viable el conductismo en el siglo XXI? *Liberabit*, 16(2), 125-130. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200002&lng=es&tlng=es.
- Pereira, C. (2013). Participación y acción colectiva en los movimientos globales de ecoaldeas y permacultura. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 45(3), 399-411. <https://doi.org/10.14349/rlp.v45i3.1482>
- Pérez, L. y Ochoa, A. (2017). El aprendizaje-servicio (APS) como estrategia para educar en ciudadanía. *Alteridad. Revista de Educación*, 12(2), 175-187. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17163/alt.v12n2.2017.04>
- Pérez, R. (2000). La evaluación de programas educativos: conceptos básicos, planteamientos generales y problemática. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), 261-287. <https://revistas.um.es/rie/article/view/121001>
- Petrus, A. (2004). Educación Social y Educación Escolar. *Pedagogía social. Revista interuniversitaria*, (11), 87-110. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135015179005>
- Pfeffer, J. (1981). *Power in Organizations*. Pitman.
- Picardo, O., Escobar, J. y Pacheco, R. (2005). *Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación*. Centro de Investigación Educativa, Colegio García Flamenco.
- Pinochet, O. (2017). *Participación ciudadana en la gestión pública local: el caso de la comuna de Pudahuel* [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/145052>

- Pires, V. y Pineda, C. (2008). Presupuesto Participativo: una tipología para superar los límites de las definiciones demasiado amplias o restrictivas. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (308), 207-244. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576461197002>
- Ponce, H., Cervantes, D. y Robles, A. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach? *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(3), 2438-2462. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.463
- Porter, L. y Lawler, E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64(1), 23-51. <https://doi.org/10.1037/h0022166>
- Ramos, A. (2016). Paradigma socio cognitivo humanista para la educación. *Revista EDUSER*, 3(1), 35-39. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/eduser/article/view/412>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Ranchero, P. y Figueroa, R. (2014). Construcción de categorías para la medición de la participación asociativa. *IV Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales. La investigación social ante desafíos transnacionales: procesos globales, problemáticas emergentes y perspectivas de integración regional*, Heredia, Costa Rica. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8312/ev.8312.pdf
- Real Academia Española. (s. f.). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es>
- Reátegui, F. (2006). Memoria histórica, política de la cultura y democracia en el Perú. En G. Cortés y V. Vich, V. (Eds.), *Políticas culturales: ensayos críticos* (pp. 177-211). Instituto de Estudios Peruanos.
- Remy, M. (2005). Los gobiernos locales en el Perú: entre el entusiasmo democrático y el deterioro de la representación política. En V. Vich (ed.), *El Estado está de vuelta: desigualdad, diversidad y democracia* (pp. 111-136). Instituto de Estudios Peruanos.

- Rendón, M. y Martínez, L. (2016). Enseñanza de las Ciencias a partir de una Perspectiva Freireana. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 241-257. <https://doi.org/10.6018/reifop.19.2.256481>
- Rengifo, L. (2018). *El clima organizacional en el comportamiento y productividad de las empresas y sus integrantes* [trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <http://hdl.handle.net/10654/18175>
- Resolución de Secretaría General N° 020-2023-MINEDU. (2023, 21 de febrero). Ministerio de Educación. <https://www.gob.pe/es/l/3920834>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rousseau, S. (2012). *Mujeres y ciudadanía. Las paradojas del neopopulismo en el Perú de los noventa*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Rubio, R. (1988). Estructura y naturaleza de la participación educativa. *Revista Española de Pedagogía*, 46(181), 475-490. <https://www.revistadepedagogia.org/rep/vol46/iss181/8>
- Rudelle, O. (1989). Arendt (Hannah) - La crise de la culture. Huit exercices de pensée politique. Traduit de l'anglais sous la dir. de Patrick Lévy. *Revue française de science politique*, 39(6), 906-907. www.persee.fr/doc/rfsp_0035-2950_1989_num_39_6_394454_t1_0906_0000_001
- Ruiz, M., Bernal, A., Gil, F. y Escámez, J. (2012). Ser uno mismo. Repensando la autonomía y la responsabilidad como coordenadas de la educación actual. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 24(2), 59-81. <https://doi.org/10.14201/10355>
- Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, (1), 67-86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Rupire, J. (2008). Perú: Participación ciudadana y mecanismos de democracia directa. *c2d Working Papers*, (23). <https://doi.org/10.5167/uzh-95758>
- Sagástegui, F. (2006). El financiamiento de los partidos políticos en el Perú.

- Foro Jurídico*, (5), 131-140.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18412>
- Salazar, L. y Woldenberg, J. (1997). *Principios y valores de la democracia*. Instituto Nacional Electoral.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth.
- Sánchez, M. (2022). La participación ciudadana en la esfera de lo público. *Espacios públicos*, 12(25), 85-102.
<https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19998>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza y Janes Editores.
- Tanaka, M. (2001). *Participación popular en políticas sociales. Cómo y cuándo es democrática y eficiente, y por qué puede también ser lo contrario*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Tascón, C. (2003). La función constructivista de la Mediación: el mediador y el aprendizaje mediado. *Anuario de filosofía, psicología y sociología*, (6), 117-130. <https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/3642>
- Trilla, J. y Novella, A. (2001). Educación y participación social de la infancia. *Revista Iberoamericana de Educación*, (26), 137-164.
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie26f.htm>
- Tuesta, F. (2005). *Representación política: las reglas también cuentan. Sistemas electorales y partidos políticos*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fundación Friedrich Ebert.
- Tuesta, F. (2006). Elecciones municipales en centros poblados. *Revista de Derecho Electoral*, (2), 27-35.
<https://www.tse.go.cr/revista/art/2/tuesta.pdf>
- Tuesta, F. (2013). Un voto letal: el voto preferencial y los partidos políticos en el Perú». *Politai*, 4(7), 107-118.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/13900>
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Estatuto. (2016, junio). *Estatuto*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1528198/03013.pdf.pdf?v=1609878367>

- Urrea, C., Rotino, A. y Ledezma, T. (2000). Midiendo lo social: propuesta para construir un índice de participación. *Revista venezolana de análisis de coyuntura*, 6(1), 161-188. <https://doi.org/10.54642/rvac.v6i1.11078>
- Valdiviezo, M. (2013). La participación ciudadana en el Perú y los principales mecanismos para ejercerla. *Gestión pública y desarrollo*, A9-A12. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/10CB865461FC9E2605257CEB00026E67/\\$FILE/revges_1736.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/10CB865461FC9E2605257CEB00026E67/$FILE/revges_1736.pdf)
- Velásquez, E. y Martínez, L. (2004). Participación y género: desafíos para el desarrollo de una Política de Juventud en Chile. *Psykhé*, 13(1). <https://doi.org/10.4067/S0718-22282004000100004>
- Vera, M. y Massón, D. (2018). Pedagogía del oprimido: su aporte al estatuto epistemológico de la pedagogía. *Varona*, (66). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360671884010>
- Vergara-Lope, S. y Hevia, F. (2012). Para medir la participación. Construcción y validación del Cuestionario Conductas de Participación (CCP). *Revista mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 57(215), 35-67. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2012.215.34628>
- Villavicencio, A. (2004). La intermediación laboral peruana: alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. *Ius et veritas*, 14(29), 143-156. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11737>
- Villegas, E. (2021). Revisitando la educación popular en el centenario de Paulo Freire. *Cuestiones Pedagógicas*, 1(30), 119-130. <https://doi.org/10.12795/CP.2021.i30.v1.09>
- Vygotski, L. (2009). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Crítica.
- Yaco, M. (2017). *El diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pocollay – Tacna, 2016* [tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/274>
- Zevallos, M. (2013). Evolución legal y pedagógica de los sistemas académicos de la Universidad Peruana desde el siglo XX hasta el presente año (2012). *Lex*, 11(11), 399-412.

<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v11i11.16>

X. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia: Participación ciudadana y compromiso organizacional en docentes de la

Escuela Nacional Superior de Bellas Artes peruana

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable participación ciudadana				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Nivel y rango
¿Existe relación entre la participación	Establecer la relación que existe entre la	La participación ciudadana sí se	Participación asociativa	Solicitud de			
ciudadana y el compromiso organizacional en docentes de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú (ENSABAP)?	participación ciudadana y el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP	relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la ENSABAP		información a oficinas de gobierno sobre presupuesto y gasto público	1	Nunca = 1 Casi nunca = 2	Inusual (5-11)
				Organización para la resolución de problemas de la comunidad	2	A veces = 3 Constante = 4	Ocasional (12-18) Frecuente (19-25)
				Participación en manifestaciones, paros o protestas	3		
				Contacto con gobierno regional y	4	Siempre = 5	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
	Determinar la relación que existe entre la	La participación partidaria sí se relaciona con el					

¿Existe relación entre la participación partidaria y el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP?	participación partidaria y el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP.	compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP.		gobierno local para quejas u opinión	
¿Existe relación entre la participación asociativa y el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP?	Determinar la relación que existe entre la participación asociativa y el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP.	La participación asociativa sí se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP.		Contacto con organizaciones de base, religiosas, culturales, laborales, etc., para resolver problemas sociales	5
¿Existe relación entre la participación electoral y el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP?	Determinar la relación que existe entre la participación electoral y el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP.	La participación electoral sí se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP.		Participación en elecciones para presidente de la república	6
¿Existe relación entre la participación cívica y el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP?	Determinar la relación que existe entre la participación electoral y el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP.	La participación cívica sí se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la ENSABAP.		Participación en elecciones para congresistas	7
			Participación electoral	Participación en elecciones para presidente regional	8
				Participación en elecciones para alcalde	9
				Participación en otros procesos electorales	10
			Participación partidaria	Participación en partidos o movimientos políticos	11

Participación con donaciones en caso de desastres	19
Participación con donaciones a organizaciones sociales	20

Metodología	Población y muestra		Técnica e instrumento	Resultados
Paradigma: positivista Enfoque: cuantitativo Tipo: sustantivo Diseño: no experimental Corte: transversal Subtipo de diseño: descriptivo tipo correlacional Método: hipotético-deductivo	Docentes	Población	Variable 1: Participación ciudadana. Nombre: Cuestionario de Conductas de Participación (CCP) de Cutimbo (2016) modificado Variable 2: Compromiso organizacional. Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional de	Resultados descriptivos: Los resultados descriptivos se determinarán a través de niveles, porcentajes y frecuencias. Resultados inferenciales: Para la contrastación de las hipótesis, se utilizará Shapiro-Wilk porque la muestra es menor a 50 personas y Rho de Spearman.
	Docentes de la ENSABAP	74		
	Total	74		
	Muestra: 46 docentes de la ENSABAP			

Meyer, Allen y
Smith (1993),
según Hurtado
(2017)

Formulario
diseñado en
Google Forms.
Sistemas: Excel y
SPSS

Anexo 2 - Cuestionario de Conductas de Participación (CCP)

En resumen se presentan las evidencias del cuestionario aplicado a cada docente.

...

A. ¿Su sexo es? *

☐ Masculino

☐ Femenino

B. ¿Su edad está entre? *

☐ De 21 a 25 años.

☐ De 26 a 30 años.

☐ De 31 a 35 años.

☐ De 36 a 40 años.

☐ De 41 a 45 años.

☐ Más de 45 años

C. ¿Su título profesional es de? *

Texto de respuesta corta

.....

...

D. ¿Cuántos años de servicio cuenta a la fecha? *

☐ Menos de 05 años.

☐ De 05 a 10 años.

☐ De 11 a 15 años.

☐ De 16 a 20 años.

☐ Más de 20 años.

E. ¿Qué grados y títulos ostenta en la actualidad? *

- ☐ Grado de Bachiller.
- ☐ Título de licenciado o equivalente.
- ☐ Grado de Magíster
- ☐ Grado de Doctor.
- ☐ Post Doctorado.

F. ¿Qué cargo desempeña en la Institución? *

- ☐ Sólo docente.
- ☐ Directivo o Jerárquico
- ☐ Docente y Jerárquico

G. ¿Ha asistido, en los últimos 05 años, a eventos relacionados a Participación Ciudadana? *

- ☐ Sí
- ☐ No

H. ¿Ha producido algún material educativo sobre Participación Ciudadana en los últimos 05 años? *

- ☐ Sí
- ☐ No

I. ¿Cuánto tiempo tiene en la docencia? *

Texto de respuesta corta

J. ¿Cuántos años de servicio tiene en la ENSABAP? *

Texto de respuesta corta

K. ¿Cuántos años de servicio tiene en el mismo cargo? *

Texto de respuesta corta

L. En la actualidad, su modalidad de servicio en la ENSABAP es: *

- ☐ Contratado
- ☐ Nombrado

M. ¿Cuál es el curso que enseña en la ENSABAP? *

Texto de respuesta corta

Pregunta *	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
¿Ha solicitado ...	☐	☐	☐	☐	☐
¿Alguna vez se...	☐	☐	☐	☐	☐
¿Alguna vez us...	☐	☐	☐	☐	☐
¿Alguna vez us...	☐	☐	☐	☐	☐
¿Alguna vez us...	☐	☐	☐	☐	☐
¿Acostumbra u...	☐	☐	☐	☐	☐
¿Acostumbra u...	☐	☐	☐	☐	☐
¿Acostumbra u...	☐	☐	☐	☐	☐

...

A. Grado de instrucción *

- ☐ Secundaria
- ☐ Técnico
- ☐ Superior
- ☐ Maestría
- ☐ Doctorado
- ☐ otro

F. Número de hijos *

Texto de respuesta corta

H. ¿Ha asistido, en los últimos 05 años, a eventos relacionados a Compromiso Organizacional? *

- ☐ Si
- ☐ No

Anexo 3 – Cuestionario de Compromiso organizacional (CO)

En esta parte, presentamos la evidencia del cuestionario aplicado a cada docente.

Pregunta *

	Muy rara vez e...	Rara vez es cie...	A veces es cier...	A menudo es c...	Muy a menudo...
Siento que mi ...	☐	☐	☐	☐	☐
No sería correc...	☐	☐	☐	☐	☐
Mi vida se verí...	☐	☐	☐	☐	☐
Continúo trabaj...	☐	☐	☐	☐	☐
No tengo otra ...	☐	☐	☐	☐	☐
Sería muy feliz ...	☐	☐	☐	☐	☐
Sentiría culpa s...	☐	☐	☐	☐	☐
Esta empresa ...	☐	☐	☐	☐	☐
Continúo trabaj...	☐	☐	☐	☐	☐
No tengo otra ...	☐	☐	☐	☐	☐
Sería muy feliz ...	☐	☐	☐	☐	☐
Sentiría culpa s...	☐	☐	☐	☐	☐
Esta empresa ...	☐	☐	☐	☐	☐
Los problemas...	☐	☐	☐	☐	☐
Siento que mi j...	☐	☐	☐	☐	☐
Aquí hay un se...	☐	☐	☐	☐	☐
Estoy orgulloso...	☐	☐	☐	☐	☐
Le debo much...	☐	☐	☐	☐	☐
No me siento i...	☐	☐	☐	☐	☐
Siento que no ...	☐	☐	☐	☐	☐

Esta empresa ...	☐	☐	☐	☐	☐
Los problemas...	☐	☐	☐	☐	☐
Siento que mi j...	☐	☐	☐	☐	☐
Aquí hay un se...	☐	☐	☐	☐	☐
Estoy orgulloso...	☐	☐	☐	☐	☐
Le debo much...	☐	☐	☐	☐	☐
No me siento i...	☐	☐	☐	☐	☐
Siento que no ...	☐	☐	☐	☐	☐
Me cuesta ren...	☐	☐	☐	☐	☐
Sería muy duro...	☐	☐	☐	☐	☐
No me siento "...	☐	☐	☐	☐	☐
En general, me ...	☐	☐	☐	☐	☐
Estoy orgulloso...	☐	☐	☐	☐	☐
Le debo much...	☐	☐	☐	☐	☐
No me siento i...	☐	☐	☐	☐	☐
Siento que no ...	☐	☐	☐	☐	☐
Me cuesta ren...	☐	☐	☐	☐	☐
Sería muy duro...	☐	☐	☐	☐	☐
No me siento "...	☐	☐	☐	☐	☐
En general, me ...	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo 4. Matriz de datos del Cuestionario de Participación

Ciudadana (PC)

Las imágenes son referenciales.

CONDUCTAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA																									
Nº	D 1				D2					D3					D4										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	D4	TOTAL
E1	2	4	2	1	4	5	5	4	5	5	1	5	1	1	1	2	3	4	4	4	13	24	9	17	63
E2	1	1	1	1	3	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	7	25	5	12	49
E3	2	2	3	3	2	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	3	3	5	4	12	21	5	16	54
E4	2	3	3	2	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	14	25	15	15	69
E5	1	1	3	1	1	5	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	7	17	5	13	42
E6	1	5	3	1	3	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	25	5	5	48
E7	1	1	3	5	5	5	5	5	5	3	1	3	1	1	1	1	3	5	5	3	15	23	7	19	64
E8	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	7	25	5	12	49
E9	1	1	2	1	3	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1	2	4	4	4	3	8	25	6	17	56
E10	1	3	4	3	3	5	5	2	5	3	3	5	1	3	1	1	3	3	3	1	14	20	13	11	58
E11	1	2	3	1	2	5	3	1	1	2	1	5	1	1	1	2	2	2	2	1	9	12	9	9	39
E12	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	16	23	15	16	70

Medición		Total: 20 ítems				
			BAREMOS			
Escala y valores:		Niveles y rangos	Inusual	Ocasional	Frecuente	
Nunca (1)		Conductas de Participación	[20 - 46]	[47 - 73]	[74 - 100]	
Casi nunca (2)		Participación asociativa	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]	
A veces (3)		Participación electoral	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]	
Casi siempre (4)		Participación partidaria	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]	
Siempre (5)		Participación cívica	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]	
Dimensiones:						
D1: Participación asociativa (5 ítems)		VMAX	100	25	25	25
D2: Participación electoral (5 ítems)		VMIN	20	5	5	5
D3: Participación partidaria (5 ítems)						
D4: Participación cívica (5 ítems)		RANGO	80	20	20	20
				6.6667	6.66666667	6.66666667

Calibri 10 A⁺A⁻ K icon"/> S icon General Formato condicional Dar formato como tabla																								
W60																								
A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W																								
4																								
6	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																							
7	Nº	D1						D2						D3										
8		P1	P3	P4	P5	P16	P17	P2	P7	P8	P10	P11	P13	P6	P9	P12	P14	P15	P18	D1	D2	D3	TOTAL	
9	1	4	4	2	1	4	4	2	2	5	3	2	4	2	5	5	5	3	5	19	18	25	62	
10	2	3	4	5	1	3	4	2	1	4	3	5	4	5	4	5	3	2	2	20	19	21	60	
11	3	3	3	3	3	1	1	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	1	1	14	20	16	50	
12	4	3	1	3	3	1	3	4	2	5	1	4	1	4	5	4	4	1	3	14	17	21	52	
13	5	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	9	12	18	39		
14	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	18		
15	7	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	5	4	4	4	1	19	19	20	58	
16	8	1	3	3	2	2	2	1	1	5	5	3	3	4	4	5	4	2	3	13	18	22	53	
17	9	2	1	3	1	1	3	1	1	5	1	3	1	5	1	5	2	1	3	11	12	17	40	
18	10	3	1	1	1	1	2	3	1	5	1	2	1	4	2	5	4	1	1	9	13	17	39	
19	11	5	2	5	2	2	2	4	2	5	2	4	2	5	5	5	5	5	4	18	19	29	66	

Calibri 10 A⁺A⁻ K icon"/> S icon General Formato condicional Dar formato como tabla																							
W60																							
A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W																							
19	11	5	2	5	2	2	2	4	2	5	2	4	2	5	5	5	5	5	4	18	19	29	66
20	12	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	19	20	20	59
21	13	3	3	3	3	2	5	2	2	5	1	3	3	5	4	5	5	1	1	19	16	21	56
22	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	18
23	15	1	2	5	1	1	3	2	1	4	1	3	2	4	4	4	4	1	1	13	13	18	44
24	16	4	2	4	1	1	3	1	2	5	3	4	2	5	5	5	4	1	4	15	17	24	56
25	17	4	2	4	3	2	5	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	20	20	20	60	
26	18	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	5	4	2	2	2	23	19	18	60
27	19	4	1	4	1	1	1	5	2	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	12	17	18	47
28	20	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	2	3	3	3	15	15	17	47
29	21	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	5	5	1	1	20	23	20	63
30	22	3	2	2	3	2	1	3	2	4	1	3	4	2	3	2	3	2	3	13	17	15	45
31	23	4	3	2	2	2	4	2	3	5	3	3	3	4	5	3	2	1	1	18	19	16	53
32	24	3	1	5	1	1	1	1	1	5	1	5	4	5	4	5	1	1	1	12	17	17	46
33	25	5	1	5	1	1	3	3	1	4	3	3	5	5	5	5	3	3	1	16	19	22	57
34	26	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	4	4	4	4	1	1	18	13	18	49
35	27	3	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	5	3	4	1	1	12	15	15	42
36	28	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	19	18	21	58
37	29	4	1	5	3	1	5	1	4	5	1	4	5	5	4	5	1	1	1	19	20	17	56
38	30	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	6	6	20
39	31	3	3	4	3	1	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	1	3	17	22	20	59
40	32	3	1	4	2	1	1	2	1	4	1	4	3	4	3	5	1	1	3	12	15	17	44
41	33	4	3	4	1	1	1	4	2	4	1	4	4	4	4	4	3	2	1	14	19	18	51
42	34	3	2	4	2	3	3	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	1	3	17	16	17	50
43	35	4	3	4	1	1	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	18	25	27	70
44	36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	18	28	53

--	--

Leyendas

		Total: 18 ítems			
Medición		BAREMOS			
		Niveles y rangos	Bajo	Medio	Alto
Escala y valores:		Compromiso orgar	[18 - 42]	[43 - 67]	[68 - 90]
Muy rara vez es cierto (1)		Compromiso de cc	[6 - 14]	[15 - 23]	[24 - 30]
Rara vez es cierto (2)		Compromiso norm	[6 - 14]	[15 - 23]	[24 - 30]
A veces es cierto, a veces es falso (3)		Compromiso afecto	[6 - 14]	[15 - 23]	[24 - 30]
A menudo es cierto (4)					
Muy a menudo es cierto (5)					
Dimensiones:					
D1: Componente de continuidad (6 ítems)					
D2: Componente normativo (6 ítems)					
D3: Componente afectivo (6 ítems)					