



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Compromiso organizacional y desempeño docente en la Red 20,
UGEL N° 06-Ate, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Dávila Baltazar, Jenny Eveling (orcid.org/0000-0003-0634-5942)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martinez, Maria del Carmen (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

A Dios, quien me dio fuerzas para luchar en esta gran labor académica. A mi madre, por apoyarme siempre en mis proyectos.

Agradecimiento:

A la plana docente de la Universidad César Vallejo por compartir con calidad y calidez sus experiencias y conocimientos durante mi formación académica en el Posgrado.

Índice de contenidos

Pág.

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	9
II. Marco teórico.....	12
III. Metodología.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra y muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5 Procedimiento	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	27
IV. Resultados	28
V. Discusión.....	34
VI. Conclusiones.....	40
VII. Recomendaciones.....	41
Referencias.....	42
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de los niveles de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones	28
Tabla 2 Distribución de los niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones	29
Tabla 3 Correlación Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y el desempeño docente	30
Tabla 4 Correlación Rho de Spearman entre el compromiso afectivo y el desempeño docente	31
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman entre el compromiso de continuación y el desempeño docente	32
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman entre el compromiso normativo y el desempeño docente	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama de nivel correlacional	23
Figura 2 Niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones	28
Figura 3 Niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones	29

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente en la Red 20, UGEL 06 – Ate, 2020. La metodología fue de enfoque cuantitativo, paradigma positivista, método hipotético deductivo, diseño no experimental, transversal, nivel descriptivo correlacional. La unidad de análisis fueron los docentes, la muestra estuvo conformada por 64 docentes, a quienes se aplicaron dos cuestionarios con escala de Likert, uno para cada variable, los que fueron previamente validados por juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach ($CO=0,960$ y $DD=0,951$). Los datos recopilados fueron tabulados en el programa Excel y procesados en el software SPSS v. 25.

Los resultados permitieron describir las variables a través de figuras, para el análisis inferencial se utilizó el estadístico Rho de Spearman con el cual se contrastaron las hipótesis. Se halló una relación positiva moderada entre el compromiso organizacional y desempeño docente cuyo coeficiente de correlación de $r = 0,676$ y nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, interpretándose que a mejor compromiso organizacional mejorará el desempeño docente en la Red 20, UGEL 06 – Ate, 2020.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Desempeño docente, Desempeño

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational commitment and teaching performance in Red 20, UGEL 06 - Ate, 2020. The methodology was quantitative approach, positivist paradigm, hypothetical deductive method, non-experimental design, transversal, descriptive level correlational. The unit of analysis was the teachers, the sample consisted of 64 teachers, to whom two questionnaires with a Likert scale were applied, one for each variable, which were previously validated by expert judgment and subjected to the Alpha reliability test of Cronbach (CO = 0.960 and DD = 0.951). The collected data were tabulated in the Excel program and processed in the SPSS v. 25.

The results allowed the variables to be described through figures. Spearman's Rho statistic was used for the inferential analysis, with which the hypotheses were contrasted. A moderate positive relationship was found between organizational commitment and teacher performance, whose correlation coefficient of $r = 0.676$ and significance level of $p = 0.00 < 0.05$, interpreting that the better the organizational commitment, the better the teacher performance in the Network 20, UGEL 06 - Ate, 2020.

Keywords: Organizational commitment, teaching performance, performance

I. Introducción

A nivel mundial, el desempeño docente representó un baluarte para el sostenimiento del desarrollo social, sin embargo, a pesar del reconocimiento que se brindó, en la práctica las políticas educativas no apoyaron ni favorecieron la posición estratégica que ocupan en la actualidad para el desarrollo del país (UNESCO, 2015). Es menester que los enfoques y políticas educativas que se otorguen, consideren la finalidad global en el campo educativo, donde el docente ocupe su rol protagónico. Diversas investigaciones resaltaron la importancia del desempeño del profesional en educación en el logro de la calidad educativa y también en las actitudes laborales (García, 2005).

El desempeño docente debe estar acorde a los avances y cambios que la globalización impone, ello significa que no se trata de mejorar la infraestructura educativa, adquirir nuevas tecnologías, implementar material didáctico, etc., sino también de valorar el recurso humano, es decir al docente. Se requiere una constante capacitación, mejores sueldos, facilidades de especialización dentro y fuera del país, apoyo de la empresa privada y de otros profesionales, todo esto para mejorar su estatus social y profesional. Por otro lado, a nivel latinoamericano, también se aceptó la importancia del desempeño docente en la calidad educativa, sin embargo, presentaron las dificultades antes mencionadas, las políticas educativas de los gobiernos no apoyaron la formación profesional en las universidades ni las condiciones en las que laboran (UNESCO, 2015).

El Perú no es ajeno a esta realidad, cabe mencionar que la geografía es también un reto para el docente peruano, debido a la diversidad de contexto de cada región, la costa, sierra y selva; siendo más evidente para el año 2020, la falta de señal de internet lo cual dificultó la labor de los profesores, exigiendo mayor compromiso docente. El MINEDU (2012) sostuvo que la docencia ha sido maltratada a causa de decisiones con tinte político del gobierno que se tiene en frente y que buscaban resultados en el corto plazo, se ha pasado del Diseño Curricular Nacional (DCN) a las rutas de aprendizaje y luego al Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB) en menos de una década, no hay una estrategia de

largo plazo en favor del docente y de la educación.

Este escenario tiende a agravarse, ya que en gran medida los profesores perciben un nivel socioeconómico entre clase baja un 41% y clase media (54%); y solo un 6% de docentes se percibe en clase, arriban a esta conclusión por los salarios bajos, la carencia de materiales didácticos, la infraestructura educativa deficiente, las dificultades para capacitarse, entre otras dificultades que señalan (Consejo Nacional de Educación-ENDO 2014, 2016). Este panorama poco alentador llevó a la reflexión sobre el rendimiento de los profesores relacionado al compromiso organizacional en un entorno de políticas educativas, las necesidades y expectativas de maestros que pertenecen a la Red Educativa 20, de la Unidad de Gestión Local 6, a ello se agrega la sobrecarga del trabajo docente, la ausencia de acciones para actualizar en las tecnologías que se viene usando en el campo educativo, poco respaldo de los padres de familia y de la plana directiva.

Por todo lo anterior, se consideró como un problema a investigar: ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, en la Red 20, UGEL N° 06 – Ate, 2020? y también se procede a plantear preguntas de forma más específica como: ¿Existe relación entre el compromiso afectivo, el de continuación y el normativo con el desempeño docente en la Red 20, UGEL N°06 – Ate, 2020?

Teóricamente, esta investigación se centró en conocer la conducta y las actitudes del personal docente al interior de una organización educativa, brindando aportes interpretativos sobre información recopilada de la conceptualización vertida por diferentes investigadores en relación a las variables estudiadas y los campos en que se dimensionan cada una de ellas. Bajo este contexto, en el aspecto metodológico permitirá a futuras investigaciones abordar el nexo demostrado entre las variables abordadas en el presente estudio, las mismas que permiten proponer acciones que generen compromisos pedagógicos con sus instituciones educativas por los beneficios recibidos para el fortalecimiento de su desempeño.

Los objetivos del estudio fueron de forma general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Red 20, UGEL 06 – Ate, 2020 y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo, el de continuación y el normativo con el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate 2020. En cuanto a la hipótesis general se planteó: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate 2020, y las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre el compromiso afectivo, el de continuación y el normativo con el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06–Ate 2020.

II. Marco teórico

Dentro del marco internacional se consideraron estudios como el de Pedraza (2020) quien analizó el nivel de impacto que genera la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en el desempeño educativo. En sus conclusiones, se determinaron que tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional contribuyen positivamente en la forma de desenvolverse de un educador. Estos hallazgos también permitieron a la gerencia educativa contemplar la posibilidad de aplicar el compromiso organizacional en las gestiones relacionadas al manejo del recurso humano.

Pinela y Donawa (2019) efectuaron un estudio sobre el nivel de bienestar en el trabajo y el efecto en el compromiso organizacional. Los resultados de la revisión teórica enuncian la importancia que tienen los elementos que determinan el nivel de calidad en un entorno de trabajo y el compromiso que se asume como organización. El trabajo permitió reflexionar sobre la importancia que un maestro logre una buena calidad de vida, y como esto repercute positivamente en su compromiso organizacional.

Salvador (2019) analizó sobre el compromiso organizacional, definiéndolo como el apego entre el empleado y la corporación; y que analiza que riesgos psicosociales pueden alterar el estado de salud del empleado por la falta de una estabilidad laboral, a causa de un sueldo poco satisfactorio, la forma de supervisar y la falta de sintonía en los medios usados para establecer una comunicación son algunos de los elementos más comunes que ponen en riesgo la fidelidad del trabajador con su empresa. El autor concluye con la afirmación que, sin afinidad entre el colaborador y la organización o empresa, es muy poco probable elevar el grado de compromiso con la organización, por ende, una baja de productividad.

Al-Jabari & Ghazzawi (2019) buscaron brindar sentar las bases teóricas y empíricas que expliquen acerca del compromiso organizacional con una especial mirada acerca a los factores y dimensiones que se encuentran involucrados en la

retención de empleados, además esta investigación proporcionó una ruta orientadora en la cual el compromiso organizacional es una responsabilidad clave de los gerentes de recursos humanos (RR.HH.) que sencillamente consiste en comprender cuales son los factores que crean compromisos en los empleados, y como este conocimiento puede ser aprovechado para la retención y la productividad de los empleados. El compromiso organizacional debe entenderse como una fuerza que está estrechamente ligada con la identificación y participación dentro de una organización en particular.

Cernas et al., (2018) examinaron el nivel de impacto que produce mediar usando la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad con respecto a la percepción que se tiene en el campo laboral y, en consecuencia, surgen compromisos con la organización. Los resultados indican que mientras que la autoeficacia y la esperanza median la relación de la expectativa que se tiene sobre el rango de permanencia en un centro laboral y los compromisos organizacionales que surgen de esa relación donde la vitalidad no genera mayor cambio conductual. Señala además que la ausencia de un vínculo directo que conecte lo que se piensa sobre el futuro en relación a las actitudes examinadas, generan relativa transmisión en la mediación. Es decir, un rasgo importante a tener en cuenta en el desempeño de todo trabajador, es lo concerniente a la perspectiva del tiempo, que brinda información valiosa sobre el desempeño de la ocupación que se asume dentro de la organización y las ideas o perspectivas que se tiene en función de permanecer dentro de un entorno laboral como determinantes para el logro de un compromiso organizacional.

En el contexto nacional también tenemos investigaciones como las de Guizado et al. (2020) en cuyo trabajo de investigación se pudo comprobar una correlación significativa surgida del desenvolvimiento laboral en el campo educativo y el impacto en los resultados académicos de los estudiantes por medio de un instrumento estructurado en escala de Likert, con un nivel de confianza del 76.8%. En el trabajo mencionado, los autores pudieron afirmar que hay un alto y significativo vínculo entre el desempeño docente y el rendimiento académico, con un Pearson igual a 0.757, corroborándose de esta forma, que el desempeño

docente no solo está asociado al cumplimiento de sus funciones; sino que genera un gran impacto en el desarrollo de los aprendizajes del estudiante y determina en gran medida el éxito en la escuela.

Bustamante et al. (2018), estudiaron el vínculo entre el compromiso organizacional y la intención de rotar en el trabajo, cuya muestra fue de 124 colaboradores a los cuales se le aplicó unos cuestionarios para conocer su percepción sobre las variables en estudio. Se concluyó en afirmar que los compromisos de tipo afectivo y normado, demuestran que la relación es al compararla con la intención de rotar del personal; esto se debe a que el personal percibe un grado de satisfacción de atención a sus necesidades y que ésta se ve incrementada por el lazo emocional que se mantiene con la organización, mostrando una mayor fidelidad y grado de compromiso por mantenerse en ella.

Cervera (2018) desarrolló un estudio para determinar el compromiso organizacional. Utilizó como herramienta para recabar datos al cuestionario elaborado por Meyer y Allen (1997), donde el grado de compromiso con su organización va en forma creciente (medio a alto). Esto puede verse explicado en los compromisos de afectividad y continuidad con rangos de un grado medio entre 31 y 29%. Por el contrario, en el caso de la dimensión que aborda el aspecto normativo el nivel alcanzado fue alto. El trabajo en mención permitió a la empresa investigada, obtener un análisis real sobre las variables estudiadas, diagnóstico que brindó múltiples posibilidades de tomar acciones de mejora en los aspectos afectivos, de continuidad y de lo referido al marco legal.

Campana (2018) analizó el grado de conexión entre el compromiso organizacional y el desempeño de los profesores. En el proceso de recolectar información se utilizó dos cuestionarios con ítems de las variables y sus dimensiones respectivamente. Llegando a la conclusión, que bajo un grado de fiabilidad no menor al 95%, se pudo afirmar que existe una relación directa significativa de acuerdo a la prueba estadística, donde el 63,6% demostró un compromiso organizacional medio. En menor porcentaje (21,8%) fue bajo y un nivel alto alcanzó el 14,5% de encuestados. Sobre la variable desempeño del

docente, el 50,9% alcanzaron un nivel regular, un nivel de percepción malo fue afirmado por el 21,8% y solo el 10,9% indicó que el desempeño ejercido por los docentes es bueno. Esta medición permitió conseguir los niveles deseados de bienestar que todo trabajador debe presentar en asociación directa con el desempeño que ejerce en su institución o centro laboral.

También se consultó el estudio de Tapia y Tipula (2017) quienes investigaron sobre el efecto las convicciones de carácter pedagógico que impactan en el desenvolvimiento de un docente. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios Likerts por la opción múltiple presentada en cada ítem. Los resultados obtenidos indican que un 47% de los docentes tienen sus propias creencias que predominan bajo un enfoque cognitivo, mientras que un 24% manejan una creencia conductual. Se concluyó que estas creencias pedagógicas repercuten en el desempeño de competencias profesionales como educador universitario, y desde la perspectiva del estudiante, en sus docentes predominan las creencias pedagógicas con un alto nivel bajo el enfoque cognitivo.

El compromiso organizacional fue estudiado por números autores desde la década del 60, pero fueron Meyer y Allen (1991) quienes presentaron su modelo desde el ámbito psicológico en el contexto de la participación y compromiso de los trabajadores pertenecientes a una institución. Edel et al. (2007) señalaron que uno de los factores más importantes de estudio es el comportamiento organizacional, y las razones de ello ya que fortalece la idea de compromiso con la entidad, augurando una aceptable actuación en aspectos importantes para el crecimiento de toda organización como la puntualidad y poder evitar rotaciones innecesarias del personal.

Idris (2014) afirma que el compromiso organizacional es un predictor de retención de trabajadores, cuya evaluación debería ser aprovechado por el área de recursos humanos; en efecto, los directivos deberían garantizar un entorno favorable para convertir a los más destacados como activos de largo plazo en la organización (Sing y Gupta, 2015). Es más, cuando las instituciones capacitan y adiestran al personal pueden retener el talento humano de tal manera que se

mantiene la estabilidad de la organización en referencia a la productividad y viabilidad financiera (Faloye, 2014). También Tuna et al. (2011) señalan que un empleado comprometido tiene la convicción de alcanzar las metas y los objetivos organizacionales, a esta conexión se le asigna un papel integrador para la identificación y compromiso de los colaboradores (Alias et al., 2013).

Robbins y Coulter (2010) sostienen que el compromiso organizacional es el grado con el que un trabajador se vincula con la organización, tanto emocionalmente como en sus metas trazadas, con la finalidad de sentirse identificado con la organización, mientras que Chiang et al. (2016) afirmaron que es la medida en la cual un empleado se siente identificado con la organización y lo vincula de una forma que tenga el sentido de pertenencia, en ese sentido sus acciones se vuelven relevantes y fidelizadas a la misma organización.

Por la misma línea, Schaefer et al. (2013), indicaron al compromiso organizacional como una forma de vincular a los trabajadores con sus objetivos personales y a su vez con los objetivos de la organización, creando en ellos un vínculo de aceptación y un conjunto de valores que les permite esforzarse al máximo para el desarrollo de la organización, la continuidad y el éxito, también Cervera (2018) agregó que la importancia de la organización se da bajo un marco de las acciones que realizaron los trabajadores y de la forma como son tratados, es decir si las condiciones son adecuadas, se sienten identificados y realizados con la empresa, esta postura tiene sus bases en la estabilidad laboral, remuneraciones, los beneficios, jubilación prestaciones bonificaciones, ya que cubre sus necesidades básicas y psicológicas, lo cual impacta directamente en su comportamiento sintiéndose satisfechos con la labor que realizan dentro de la organización.

También, Rodas (2013) afirman que lo fundamental en el compromiso organizacional se establecen por las privaciones y posibilidades que tienen los colaboradores, pues si se sienten comprometidos con la organización van a generar una mayor producción lo cual tiene que ver con el buen trato que reciben y el grado de satisfacción, por tanto, menor ausentismo y rotación, el bienestar

impacta directamente en las actitudes y el comportamiento lo cual influye en la eficiencia del trabajo. En ese aspecto, se puede establecer que el compromiso organizacional presenta tres factores o componentes los cuales son independientes y se muestran de la siguiente forma: a) como un deber de mantenerse en la organización, b) como un deber de carácter normativo; y c) como un deseo o compromiso afectivo de conservar su estatus laboral dentro de la corporación (Hurtado, 2017).

Edel et al. (2007) citan el modelo de Meyer y Allen (1991), investigación sobre el cual se ha dimensionado la variable compromiso organizacional en tres importantes campos: afectivo, de continuidad y normativo; y de acuerdo a los autores, el compromiso hace hincapié en el interés por alcanzar algo, la necesidad como una motivación de brindar respuesta a algún tipo de carencia y la decisión de permanencia al mantenerse en un cargo.

La asunción de un compromiso de tipo afectivo como el deseo está vinculado a un lazo de tipo emocional que los individuos establecen con la institución que los alberga, lo cual se debe generalmente al buen trato a la realización personal, pues se sienten complacidos al ser colmadas sus expectativas disfrutando de su estabilidad laboral y orgullosos de pertenecer a dicha organización (Edel et al. (2007). También está definido por la fidelidad del individuo hacia su empresa por razones de confort y satisfacción laboral, asimismo esto se ve plasmado en el adecuado desenvolvimiento de un trabajador con apego a la organización cumpliendo con los valores, principios y metas de una entidad (Osorio et al., 2016; Mahal, 2012).

El compromiso también se manifiesta cuando el individuo se siente reconocido y valorado en la organización y establece vínculos emocionales con la misma, ya que se ven cubiertas sus expectativas y se siente motivado a brindar lo mejor de él para que la organización siga progresando (Hurtado, 2017); es más, se ve como el vínculo entusiasta que los individuos sienten hacia su empresa siendo legales a la misma comprometidos con su enfoque y lineamientos sintiendo satisfacción de pertenecer a la misma (Challapa y Quispe, 2017).

Sing y Gupta (2015) agregaron que el compromiso afectivo es una elección personal para permanecer unido a la organización debido a una identificación emocional, dicha actitud está vinculada a los valores personales que aporta (Mahal, 2012), de cómo se identifican y se involucran en solucionar los problemas y aportar hacia la mejora empresarial.

El compromiso de continuación: (necesidad), se asume que el individuo decide permanecer en la empresa por razones de falta de oportunidades de trabajo en otros espacios, ya sea por temas financieros, psicológicos, físicos, etc. En ese sentido, se siente comprometido con la organización por la inversión de tiempo, dinero, experiencia, esfuerzo y no quiere arriesgar a perderlo todo y no encontrar otro lugar de trabajo lo cual le crea esa dependencia hacia la organización (Edel et al., 2007).

Según Mahal (2012) el colaborador es el factor fundamental para el análisis de costo/beneficio para mantenerlo en la organización, sin embargo, la necesidad de mantenerse dentro de la organización está asociado a las ganancias, con los servicios continuos; por ello, cuando se presentan mejores alternativas y menores costos percibidos, los colaboradores pueden salir de la empresa.

El origen de este compromiso ha tenido algunas percepciones: algunos autores han propuesto que debe subdividirse en dos medidas: sacrificio personal y oportunidades limitadas (Challapa y Quispe, 2017). De esta manera si un trabajador se vincula con su organización alineará sus propios objetivos y metas con los de la empresa cumpliendo en forma destacada en beneficio de la misma. Esto se manifiesta como persistencia conductual. Pues el comportamiento que se realiza bajo ciertas condiciones especiales influye en su reaparición (Hurtado, 2017).

El compromiso normativo: (deber) está definida en la creencia en la lealtad del trabajador hacia su institución por razones de compromiso o deuda por las prestaciones recibidas (Abreu et al., 2012). Por ejemplo, si se brinda una capacitación, o actualización sobre temas de trabajo, taller emocional u otros, el

trabajador se va a sentir en el compromiso de reciprocidad con la empresa por la gratuidad de la capacitación de algún modo se siente vinculado a la misma por la oportunidad como efecto de experimentar una percepción de adeudar algo a la entidad por el solo hecho de haberle brindado la posibilidad de laborar y que se valore su trabajo (Edel et al., 2007).

Es un compromiso basado en los gastos que tienen los trabajadores tienen al perder o dejar su centro laboral, el cual está caracterizado por el nivel de conciencia logrado por cada empleado en relación a la inversión en tiempo y esfuerzo que le demandaría encontrar un nuevo puesto laboral en una organización (Osorio et al., 2016).

Se determina por el grado de compromiso de los individuos de continuar en la organización, lo cual vincula también a los estándares que la sociedad busca para el desarrollo de la empresa y para que sea exitosa. (Challapa y Quispe, 2017; Miao et al., 2014). De esta manera los trabajadores con alto sentido de responsabilidad establecerán sus objetivos propios a los de la institución desarrollando el cumplimiento de las metas, se observa entonces más que un compromiso afectivo una obligación de lealtad (Hurtado, 2017; Messner, 2013).

Este compromiso también puede mejorar o disminuir debido a la evaluación personal del sujeto sobre el grado de importancia (Jung y Yoon, 2012), así el rol laboral puede debilitar el grado de compromiso que se tiene con la organización. Meyer y Parfyonova (2010) señalaron la necesidad que tiene la persona por corresponder a los beneficios que se ha recibido de la organización. El desempeño docente es referenciado por el Ministerio de Educación del Perú (2012) que lo define en acciones y competencias con las que cuenta en educador en el desarrollo de su profesionalismo docente, el manejo de estrategias didácticas para el desarrollo de su enseñanza para lograr los aprendizajes de sus estudiantes.

De la misma forma, Thanassoulis et al. (2017), señalan que el desenvolvimiento laboral de un docente se convierte en un desafío ya que los

criterios de evaluación son tanto objetivos como subjetivos. Además, este proceso conlleva a las percepciones de los estudiantes, ya que la mayor parte de investigaciones inclinan su mirada sobre las estrategias y teorías de la enseñanza, mientras que los autores lo conciben más como un rol orientado para conducir a los estudiantes en el desarrollo de sus aprendizajes, también, tiene que ver con el dominio y conocimiento con los que cuenta con características propias, las de sus estudiantes y el contexto educativo. En ese sentido, el docente se convierte en el actor principal del contexto educativo, por ello su responsabilidad social con la educación es muy importante.

D Setó and Papaoikonomou (2016) proponen que los educadores como modelo referente en el comportamiento empresarial educativo, la aplicación de un enfoque integrador y holístico para orientar la unión de la ética, la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad en la educación gerencial que tiene como objetivo perfeccionar los conocimientos y actitudes de los aprendices.

Las dimensiones del desempeño docente son tomadas del MINEDU (2012) que es propuesto en el documento denominado Marco para el Buen Desempeño Docente, documento orientador para reforzar las competencias pedagógicas de un profesor y guiar mejor su práctica de enseñanza-aprendizaje de los educandos. Dicho documento propone 3 dimensiones específicas a considerar cuando se trata de evaluar el desempeño de un profesional de la educación:

La preparación en el proceso de aprender de los educandos, según el MINEDU (2012) está centrado en el dominio destinado a la valoración del nivel alcanzado para planificar sus actividades de un educador. La capacidad de planificación garantiza una adecuada programación curricular, una idónea unidad didáctica que responda a un contexto específico, así como una sesión de aprendizaje con su respectivo instrumento de evaluación, fichas, formularios entre otros contextualizado y adecuado de acuerdo con el contexto educativo fichas, formularios dentro de un enfoque intercultural e inclusivo.

De lo expuesto, este dominio hace referencia a acciones de planificar y

coordinar que debe ejercer el maestro para desarrollar una adecuada práctica pedagógica. De la misma forma, debe hacer un análisis del contexto del estudiante para tenerlo en cuenta en la planificación del aprendizaje, identificando las características intelectuales, psicosociales de sus estudiantes, e identificar claramente la necesidad de aprendizaje enmarcado bajo el dominio disciplinar de su área para ser un facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje.

Enseñanza para que el educando aprenda, para el MINEDU (2012) esta dimensión es definida como la forma de conducir el proceso de enseñanza del maestro bajo el marco de la inclusión y respetando la diversidad de los estudiantes en un clima adecuado, creando vínculos de respeto y confianza utilizando recursos y estrategias metodológicas que enriquezcan las vivencias en materia educativa de los educandos. De lo antes mencionado se deduce que en la ejecución de la práctica docente este debe planificar la transferencia de los aprendizajes hacia los alumnos, para ello el docente debe movilizar todas sus competencias profesionales y hacer uso de todo su conocimiento para el mejor desarrollo del aprendizaje de sus estudiantes.

Profesionalismo e identidad con la docencia, que de acuerdo al MINEDU (2012) está comprendido el proceso y la práctica en sí de la labor docente como parte elemental del progreso e instrucción de un profesional en pedagogía, donde tiene que ver con la ética, que se refiere al grado de compromiso que tiene el docente hacia su profesión y su sentido de responsabilidad en prepararse y actualizar su conocimiento en forma constante, en innovar su práctica pedagógica dominio de información; colaboración al diseño y poner en marcha políticas educativas que ayuden a que la sociedad progrese.

Están inmersos en este proceso los aportes al trabajo colegiado, la innovación de estrategias metodológicas de su área actualización y capacitación constante de la práctica docente. Asociándola a diversos aspectos basados a una identidad docente en base a una reflexión de las demandas actuales y políticas educativas.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

A esta investigación corresponde el paradigma positivista que está orientado a un esquema metodológico de investigación, cuya característica principal es explicar, controlar y predecir para hacer generalizaciones (Pérez, 2015).

La investigación se desarrolló bajo un enfoque de tipo cuantitativo, de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) los datos son recolectados y procesados, sus propiedades responden al fenómeno en estudio y el procedimiento se caracteriza por una tendencia a la generalización debido al uso de estadísticas descriptivas y/o inferenciales.

De acuerdo a lo señalado por Ñaupas et al. (2014), el tipo usado para este estudio fue de tipo básica, ya que se fortalece el conocimiento sobre las variables, recopilando información de la base teórica, entonces se debe tener en cuenta que el propósito de desarrollar este conocimiento no es buscar respuestas prácticas a los fenómenos en estudio.

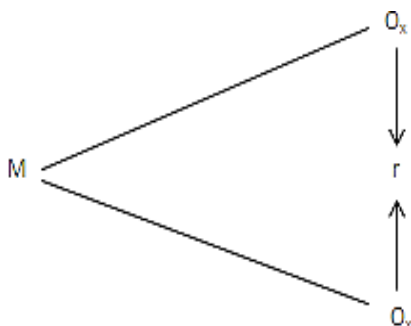
De la misma forma Ñaupas et al. (2014) señala que el diseño en el estudio es una planificación para encontrar respuestas a las preguntas de la investigación, identificando las variables de análisis y sus objetos. En este estudio el diseño corresponde a los no experimentales, ya que las variables no son manipuladas o repetidas deliberadamente en este sentido. El mismo autor explica sobre la recolección de información en la cual señala que fue de corte transversal ya que se da en un solo punto en el tiempo, a través de la instrumentación adecuada para conocer sobre el comportamiento de las variables.

El estudio manejó un nivel descriptivo, que en palabra de Palella y Martins (2012) se usó herramientas que permiten registrar, analizar y describir los elementos característicos de las variables, pudiendo ser interpretadas en el transcurso de los hechos.

Por otro lado, Sánchez y Reyes (2015) afirman que el estudio fue correlacional toda vez que busca medir el grado de relación que une a las variables sin pasar las fronteras de explorar alguna relación de tipo causal. A continuación, en la figura 1 se detalla cómo se da el estudio correlacional, señalándose O_x : hace mención a variable compromiso organizacional; O_y : menciona a la variable desempeño docente; r : representa la relación que se pretende demostrar y m : correlación entre las variables y m : representa la muestra del estudio:

Figura 1

Diagrama de nivel correlacional.



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

De acuerdo a Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional es una condición mental de sentido de pertenencia, inclusión y participación de los trabajadores en las actividades dentro de una entidad.

Definición operacional

Se buscó hacer el estudio de la primera variable, analizando cada una de sus dimensiones y en este caso se abordó desde 3 aspectos: la dimensión afectiva, de continuidad y desde los normativo. Se aplicó como instrumento el cuestionario

que consta de 20 ítems de selección múltiple por medio de alternativas en la escala de Likert. Los resultados se agruparon y se categorizaron en niveles: deficiente, regular y bueno.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

El desempeño docente está determinado por la capacidad para lograr los objetivos educativos valiéndose del empleo de recursos y diversas estrategias didácticas (MINEDU, 2012).

Definición operacional

La variable desempeño docente está formado por 3 dimensiones: preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, y desarrollo de la profesionalidad docente. Se aplicó el instrumento cuestionario que consta de 21 ítems de selección múltiple por medio de alternativas en la escala de Likert. Los resultados se agruparon y se categorizaron en niveles: deficiente, regular y bueno

3.3 Población, muestra y muestreo

Una población es un conjunto de objetos de investigación, que son sujetos sobre los cuales se recopilan datos para que el estudio sea válido (Sánchez y Reyes, 2015). La población está conformada por hombres y mujeres pertenecientes a la Red Distrital de Lurigancho 20 perteneciente a la UGEL N° 06 - Ate.

Asimismo, Sánchez y Reyes (2015) indicaron que la muestra corresponde a un segmento representativo de la población estudiada y sus características también corresponden a la población, por lo que los resultados obtenidos también pueden generalizarse a toda la población.

El muestreo fue no probabilístico, intencional, se refieren a que se

seleccionaron de forma conveniente a 64 docentes por las facilidades que se tuvieron para realizar la encuesta, cuyos criterios para ser incluidos fueron que pertenecieran a la Red 20, colegios del nivel inicial y primaria con polidocencia completa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015), es un medio de recopilación de información, es decir, una forma de obtención de datos, el trabajo utiliza métodos de encuesta debido a las condiciones actuales de aislamiento social.

La investigación sugiere que esta es la forma de obtener respuestas a los fenómenos de investigación. La herramienta consta de preguntas específicas de recopilación de datos concentradas en cuestionarios utilizados en el estudio. El cuestionario planteó un determinado número de preguntas claras, objetivas y precisas para comprender las características de las variables.

Validez

Nivel en el que se pueden generalizar los resultados alcanzados porque el instrumento utilizado mide aspectos específicos que permite una mejor comprensión de la dimensión o carácter que se está midiendo.

Las herramientas utilizadas para recopilar información son validadas externamente por expertos en el dominio que respaldan su creación. Para el análisis de las variables se desarrollaron herramientas adecuadas que debieron ser validadas mediante métodos de juicio de expertos de la Universidad Cesar Vallejo, quienes analizaron las herramientas, certificándolas según los criterios de claridad, pertinencia y adecuación.

Confiabilidad

En palabras de Ñaupas et al. (2014) hace referencia que a pesar de la cantidad

de veces que se utiliza un cuestionario, siempre con el mismo resultado. Seguidamente de haber cumplido con su finalidad el cuestionario en escala Likert, conviene realizar pruebas de fiabilidad según la escala Alfa de Cronbach (George y Mallery, 2003).

Las herramientas se probaron con 15 encuestados y tuvieron un nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,899 para la herramienta de compromiso organizacional y un nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,818 para la herramienta de desempeño docente, ambos con un "buen nivel de confiabilidad".

3.5 Procedimiento

Se cumplió con el envío de una carta a los responsables de la organización educativa que fue seleccionada como parte del presente estudio, a su vez se notificó a los docentes por teléfono y correo electrónico, solicitando su respectivo permiso para realizar una encuesta a los pedagogos de la institución. Contiene enlaces a las preguntas de la encuesta.

La información recolectada en el cuestionario es trasladada a una tabla de Excel y luego separada por dimensiones y variables para obtener una base de datos.

3.6 Método de análisis de datos

La información recopilada en tablas y descargada en archivos de Excel es recopilada y clasificada según sus respectivas dimensiones y variables. El análisis descriptivo se realizó mediante el programa estadístico SPSS v. 25, arrojando gráficos de barras y tablas de porcentajes y frecuencias.

El paquete estadístico usado posibilitó a su vez el análisis inferencial, el mismo que permitió la comparación de los supuestos utilizados por los estadísticos Rho de Spearman para determinar las escalas de tamaño del efecto. Para realizar el estudio de los datos se utilizaron técnicas de estadística

inferencial, que permitieron comparar las hipótesis del trabajo (Szmidt y Kacprzyk, 2010).

Principalmente se trabajó con el estadístico Rho de Spearman para demostrar la relación entre las variables y encontrar el coeficiente de correlación correspondiente.

3.7 Aspectos éticos

Se buscó en todo momento cumplir con los criterios de valor social y respeto bajo las normas que demanda la ética de todo profesional, como el actuar bajo un consentimiento debidamente informado, respeto por el anonimato de la información cedida, manejo adecuado para evitar uso de información para fines privados, entre otros aspectos esenciales.

IV. Resultados

4.1 Resultados de la estadística descriptiva

Tabla 1

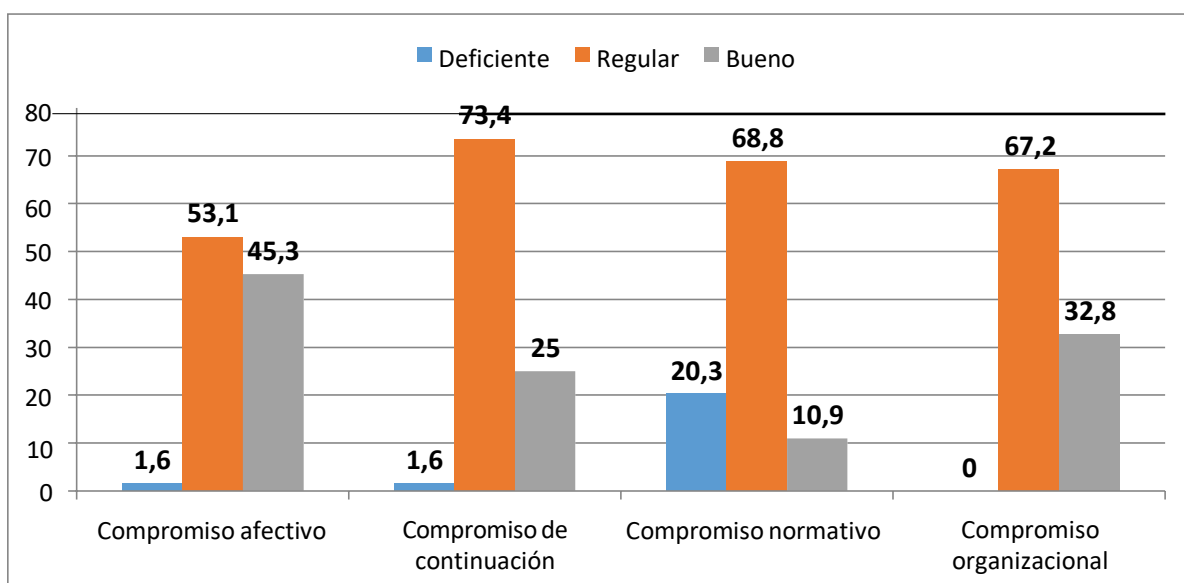
Distribución de los niveles de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Compromiso afectivo	1	1,6	34	53,1	29	45,3	64	100
Compromiso de continuación	1	1,6	47	73,4	16	25,0	64	100
Compromiso normativo	13	20,3	44	68,8	7	10,9	64	100
Compromiso organizacional	0	0,0	43	67,2	21	32,8	64	100

Fuente: Paquete SPSS versión 25.0

Figura 2

Niveles de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.



La tabla 1 y figura 2 permite observar la percepción de los docentes de la Red 20, UGEL N° 06- Ate, 2020, por medio de niveles porcentuales sobre el compromiso organizacional y sus dimensiones, donde el 73,4% de los consultados señalan que el nivel es regular para la dimensión compromiso de continuación, un 45,3% señala un nivel bueno para el compromiso afectivo y el 20,3% confirma un nivel deficiente para el compromiso normativo.

Tabla 2

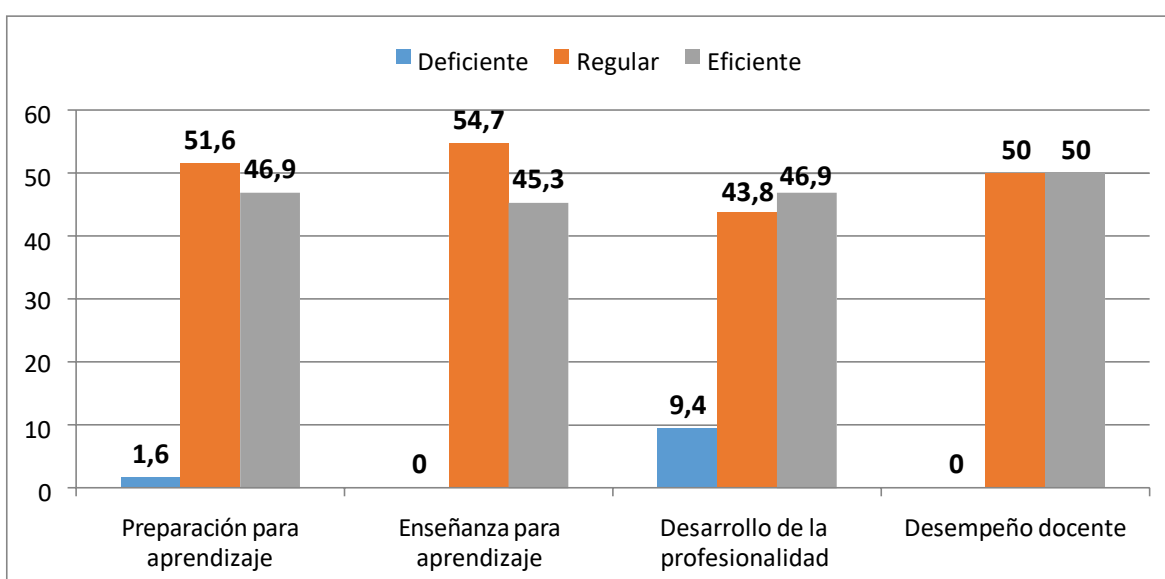
Distribución de los niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<i>Preparación para aprendizaje</i>	1	1,6	33	51,6	30	46,9	64	100
<i>Enseñanza para aprendizaje</i>	0	0,0	35	54,7	29	45,3	64	100
<i>Desarrollo de la profesionalidad</i>	6	9,4	28	43,8	30	46,9	64	100
<i>Desempeño docente</i>	0	0,0	32	50,0	32	50,0	64	100

Fuente: Paquete SPSS versión 25.0

Figura 3

Niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones.



La tabla 2 y figura 3 muestra lo señalado por los docentes de la Red 20, UGEL N° 06- Ate, 2020, por medio de niveles porcentuales sobre el desempeño docente y sus dimensiones, se observa que el 54,7% de los consultados señalan que el nivel es regular para la dimensión enseñanza para el aprendizaje, mientras que un 46,9% indican un nivel bueno para las dimensiones preparación para el aprendizaje y desarrollo de la profesionalidad docente y un 9,4% manifiesta que el nivel es deficiente para el desarrollo de la profesionalidad docente.

4.2 Resultados de la estadística inferencial

La contrastación de las hipótesis se realizó con la prueba estadística Rho de Spearman, para ello se tomó en cuenta la significancia de $\alpha=0,05$ y la regla de decisión: Si $p > \alpha$, se acepta H_0 . Si $p < \alpha$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Contrastación de la hipótesis general

H_0 : No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

H_a : Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y el desempeño docente.

	CO vs DD
Rho de Spearman	0,676
Sig. (bilateral)	0,000
N	64

Fuente: Resultados de la aplicación del software SPSS v. 25

En la tabla 3 permite observar la correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,676 comprobándose que existe una correlación moderada entre el organizacional y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

H_a : Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

Tabla 4

Correlación Rho de Spearman entre el compromiso afectivo y el desempeño docente.

	Compromiso afectivo vs DD
Rho de Spearman	0,711
Sig. (bilateral)	0,000
N	64

Fuente: Resultados de la aplicación del software SPSS v. 25

En la tabla 4 permite observar la correlación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,711 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

Ha: Existe relación entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman entre el compromiso de continuación y el desempeño docente.

	Compromiso de continuación vs DD
Rho de Spearman	0,544
Sig. (bilateral)	0,000
N	64

Fuente: Resultados de la aplicación del software SPSS v. 25

En la tabla 5 se puede observar los resultados de la correlación entre compromiso de continuación y el desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000 < 0,05$, debido a ello se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. También se obtuvo un Rho de 0,544 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate,2020.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

Ha: Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre el compromiso normativo y el desempeño docente.

	Compromiso normativo vs DD
Rho de Spearman	0,421
Sig. (bilateral)	0,000
N	64

Fuente: Resultados de la aplicación del software SPSS v. 25

En la tabla 6 se puede observar los resultados de la correlación entre compromiso normativo compromiso normativo y el desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000 < 0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,421 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

V. Discusión

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Red 20, UGEL 06–Ate, 2020, los resultados de la prueba de contrastación de la hipótesis muestran que la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,676 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020 es decir que a mayor compromiso organizacional el nivel del desempeño docente va mejorar en la Red 20 de la UGEL 06 – Ate, 2020. Estos resultados guardan similitud con el trabajo de Campana (2018) que al analizar el compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente permitió una medición de los niveles de bienestar que muestran los docentes y guardan una relación directa con su desempeño laboral.

Estos resultados también pueden fundamentarse con los señalado por Al-Jabari & Ghazzawi (2019) quienes sentaron las bases para explicar sobre la importancia del compromiso organizacional, donde claramente indican cuáles son los factores determinantes en la retención de los trabajadores a una organización, en nuestro caso una organización educativa, generando compromisos para el logro de una mayor productividad, en otras palabras, la identificación y la participación es una oportunidad de crecimiento que debe ser aprovechada por la organización. A esto hay que sumar lo señalado por Pinela y Donawa (2019) que por medio de sus estudios llegaron a la conclusión de que el comportamiento actitudinal de la organización educativa permite a sus docentes universitarios obtener una calidad influyendo satisfactoriamente en su desempeño laboral.

Al respecto, Robbins y Coulter (2010) sostienen que el compromiso organizacional es el grado con el que un trabajador se vincula con la organización, tanto emocionalmente como en sus metas trazadas, a fin de sentirse identificado con la organización, mientras que Chiang et al. (2016), afirman que es la medida en la cual un empleado se siente identificado con la organización y lo vincula de

una forma que tenga el sentido de pertenencia, en ese sentido sus acciones se vuelven relevantes y fidelizadas a la misma organización. En ese sentido, Idris (2014) afirma que el compromiso organizacional es un predictor de retención de los colaboradores, cuya evaluación debería ser aprovechado por el área de recursos humanos.

En efecto, los directivos deberían garantizar un entorno favorable para convertir a los más destacados como activos de largo plazo en la organización (Sing y Gupta, 2015). Es más, cuando las instituciones capacitan y adiestran al personal pueden retener el talento humano de tal manera que se mantiene la estabilidad de la organización en referencia a la productividad y viabilidad financiera (Faloye, 2014). Para los entrevistados el desempeño docente está enmarcado en el proceso de enseñanza del maestro bajo el marco de la inclusión y respetando la diversidad de los estudiantes en un clima adecuado, creando vínculos de respeto y confianza utilizando recursos y estrategias metodológicas que enriquezcan la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

Thanassoulis et al. (2017), señala que el desempeño docente implica criterios objetivos como subjetivos, que en buena cuenta no solo es para buscar y alcanzar la evaluación al docente, sino está más orientado a que los estudiantes tengan una mejora en su aprendizaje y mejorar la percepción de sus docentes como sujetos referentes. D Setó and Papaoikonomou (2016) refieren que los educadores son figuras referenciales, donde tienen un papel de influencia como impulsores del comportamiento empresarial educativo, con cambios continuos y sostenibles a través de la innovación, que son expresados en su desempeño, por lo que entendemos la importancia de los diferentes aspectos que concluyen para su desarrollo.

El desempeño docente incluye estándares tanto objetivos como subjetivos tal como lo indican Thanassoulis et al. (2017), y no se trata solo de buscar y realizar la evaluación docente, sino también de mejorar la percepción de los estudiantes sobre la enseñanza en función del progreso de aprendizaje de los estudiantes. sus profesores como referentes. D Setó y Papaoikonomou (2016) afirman que los docentes son modelos tomados como referencia que juegan un

papel influyente como impulsores del comportamiento de la organización educativa, logrando un cambio continuo y sostenible a través de la innovación que se refleja en su desempeño, permitiendo entender entonces la importancia de diferentes aspectos de su desarrollo.

En el objetivo específico 1, determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06–Ate, 2020 los resultados de la correlación entre compromiso afectivo y desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,711 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 – Ate, 2020. Pedraza (2020) realizó un trabajo bajo el mismo enfoque cuantitativo, logrando guardar similitud, ya que el autor concluye que el resultado de la relación entre el capital humano y la satisfacción laboral genera un compromiso afectivo en los empleados y por ende, un desempeño positivo.

En la investigación de Cervera (2018) encontramos de la misma forma que el presente trabajo, el usó el cuestionario de Meyer y Allen (1997), obteniendo en la dimensión de compromiso afectivo un nivel medio o moderado, permitiendo afirmar que es necesario que la empresa investigada brinde un respaldo en los aspectos afectivos bajo un marco de legalidad. En cambio, Tapia y Tipula (2017) en su trabajo sobre el efecto de las creencias pedagógicas en el desempeño docente, indican que el enfoque que fue preponderante en el desempeño docente fue el cognitivo, el mismo que difiere de los hallazgos en este trabajo. Para estos autores, las creencias pedagógicas generan un gran impacto en las competencias del docente y son decisivas para generar un compromiso organizacional.

También está definido por la fidelidad del individuo hacia su empresa por razones de confort y satisfacción laboral, asimismo, se ve reflejado en su buen desempeño y apego a la organización cumpliendo con los valores, principios y metas de la organización (Osorio et al., 2016; Mahal, 2012). También se manifiesta cuando el individuo se siente reconocido y valorado en la organización

y establece vínculos emocionales con la misma, ya que se ven cubiertas sus expectativas y se siente motivado a brindar lo mejor de él para que la organización siga progresando. (Hurtado, 2017); es más, se ve como el vínculo entusiasta que los individuos sienten hacia su empresa siendo legales a la misma comprometidos con su enfoque y lineamientos sintiendo satisfacción de pertenecer a la misma (Challapa y Quispe, 2017)

Para el objetivo específico 2, determinar la relación entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020, los resultados de la correlación compromiso de continuación y desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,544 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020. De la misma forma, Cernas et al., (2018), coincidieron en señalar como característica de análisis de la variable desempeño, la perspectiva del tiempo que informa sobre la intención de renuncia o continuidad dentro de la organización como parte del compromiso organizacional.

Otro de los hallazgos, importante de mencionar, es el obtenido en el trabajo de Guizado et al. (2020), que claramente señala el grado de impacto del DD en los aprendizajes de los estudiantes, y como esto es determinante en la continuidad del docente dentro de la institución. Las funciones que ejercen deben verse reflejada en los aprendizajes de los estudiantes y no solo en el cumplimiento de sus funciones. El nivel académico juega un papel fundamental en la continuidad de las labores como docente. Esto se ve respaldado teóricamente por lo señalado por Mahal (2012), quien sostiene que el colaborador es el factor fundamental para el análisis de costo/beneficio para mantenerlo en la organización.

Edel et al. (2007) señalan que, en el caso del compromiso de continuación, se asume que el individuo decide permanecer en la empresa por razones de falta de oportunidades de trabajo en otros espacios, ya sea por temas financieros,

psicológicos, físicos, etc. En ese sentido, se siente comprometido con la organización por la inversión de tiempo, dinero, experiencia, esfuerzo y no quiere arriesgar a perderlo todo y no encontrar otro lugar de trabajo lo cual le crea esa dependencia hacia la empresa. Por otra parte, la organización, maneja la concepción de mantener a un colaborador por las ganancias que le genera, ya que se ve reflejado un buen desenvolvimiento y arraigo con la organización en el cumplimiento de los valores, principios y metas que la misma tiene.

Finalmente, el objetivo específico 3, determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020, los resultados de la correlación entre compromiso normativo y DD; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,421 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06–ATE, 2020. Bustamante et al. (2018), hallaron estudiaron el comportamiento del compromiso emocional como el normativo, hallando la existencia de una relación inversa como parte del compromiso organizacional, a mayor atención a sus necesidades como parte de lo reglamentado, menos la necesidad de abandonar la organización.

Salvador (2019) en los resultados de su trabajo, halló algo similar definiendo los niveles de afinidad de los colaboradores de una empresa u organización sobre el compromiso organizacional, haciéndose necesaria la revisión sistemática del compromiso normativo que la empresa señaló inicialmente, buscando mejoras contractuales para el trabajador, con un mejor salario entre otros beneficios, situaciones legales que garantizan una afinidad y elevada productividad. El compromiso normativo se refiere al compromiso basado en los costos que los empleados tienen al dejar la organización, el cual se caracteriza por la conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo (Osorio et al., 2016).

Se determina por el sentimiento de compromiso de los individuos de

continuar en la organización, lo cual vincula también a los estándares que la sociedad busca para el desarrollo de la empresa y para que sea exitosa. (Challapa y Quispe, 2017; Miao et al., 2014). De esta manera los trabajadores con alto sentido de responsabilidad establecerán sus objetivos propios a los de la institución desarrollando el cumplimiento de las metas, se observa entonces más que un compromiso afectivo una obligación de lealtad. (Hurtado, 2017; Messner, 2013). En ese sentido, los autores concluyeron en aseverar que cuando una organización brinda las condiciones laborales favorables como en el ámbito económico, propicia en sus colaboradores altos niveles de identificación con la organización como un alto sentido de pertenencia a la misma.

VI. Conclusiones

1. Al respecto del objetivo general del estudio, la contrastación de la hipótesis muestra que la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,676 concluyéndose que existe una correlación moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, es decir que a mayor compromiso organizacional el nivel del desempeño docente va mejorar en la Red 20 de la UGEL 06 – Ate, 2020.
2. En cuanto al primer objetivo específico del estudio, la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,711 concluyéndose que existe una correlación moderada entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.
3. En tanto que, al segundo objetivo específico, la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,544 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.
4. Finalmente, con relación al tercer objetivo específico, la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,421 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

VII. Recomendaciones

1. A las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate, 2020; diseñar, planificar y ejecutar mediante procesos de actualización, destinados a promover la comprensión y participación de los docentes en el funcionamiento y objetivos de la institución; mejorar el desempeño de los maestros y, por lo tanto, alcanzar los objetivos educativos generales.
2. A la plana docente y directivo de las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate; planificar, diseñar y desarrollar programas de capacitación sobre las redes de vinculaciones cargadas de emoción que se construyen entre profesores y la organización educativa; con el fin de aportar en la mejora del desenvolvimiento profesional del educador.
3. A la plana docente y directivo de las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate; planificar, diseñar y desarrollar programas de capacitación sobre el valor del compromiso organizacional de tal manera que se mejore el Desempeño docente.
4. A las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate, ejecutar jornadas de coaching para mejorar el compromiso afectivo, la empatía, solidaridad y las relaciones interpersonales.
5. A los docentes y directivos de las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate; se sugiere brindar asesoría en la planificación, diseño y desarrollo de programas de formación destinados a fortalecer la capacidad de los docentes para que puedan definir su identidad y adherirse a las normas y lineamientos institucionales y contribuir a la mejora del desempeño docente en dichas instituciones.

Referencias

- Abanto, S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana*. Perú; Universidad Privada Antenor Orrego.
- Abreu, M., Antunes, A., y Almeida, L. (2012). *A inclusão no ensino superior: estudo exploratório numa universidade portuguesa*. *Revista de Educação Especial e Reabilitação*, 19, 107-120.
- Alias, M., Rasdi, R., Ismail, M. and Samah, B. (2013), *Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel*. *European Journal of Training and Development*, Vol. 37 No. 2, pp. 161-182.
- Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). *Organizational commitment: a review of the conceptual and empirical literature and research agenda*. CA: International Leadership Journal "ILJ", 11(1), 78-119.
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y. y Vera, J. (2018). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la región Arequipa*. (Tesis para optar el gardo de maestría). Perú; Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8312>
- Campana, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Uriel García del Cusco, 2018*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Cernas, D., Mercado, P. y Davis, M. (2018). *Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad*. México: Journal of Work and Organizational Psychology is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDeriva. Vol. 34. Num. 1. 2018. Pages 1-9. Recibido a 8 de June de 2017, Aceptado a 8 de November de 2017, <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante "El Tiburón" en la ciudad de Lambayeque*. Trabajo de

- investigación de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Challapa C. y Quispe, V. (2017). *Habilidades directivas y su correlación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Miraflores, Arequipa, 2016*. Arequipa; Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). *Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile*. Ciencia y trabajo, 18(56), 134-138. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Consejo Nacional de Educación – ENDO 2014 (2016). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas estatales y no estatales*. Perú: Lance Gráfico S.A.C.
- D Setó, P. & Papaoikonomou, E. (2016). *A multi-level perspective for the integration of ethics, corporate social responsibility and sustainability (ECSRS) in management education*. Journal of Business Ethics, 2016.
- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007). "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Libros y Manuales: Finanzas, Contaduría y Administración Unidad Multidisciplinaria: CIEA Volumen I.
- Faloye, D. (2014). *Organizational commitment and turnover intentions: Evidence from Nigerian paramilitary organization*. International Journal of Business & Economic Development, 2(3), 23-34.
- García, C. (2005). *Herramienta para el diagnóstico de la resistencia al cambio durante el desarrollo de proyectos mayores*. (E. Gerenciales, Ed.) Redalyc. Org. Red de Revistas Científicas de America Latina, El Caribe, España y Portugal (96), 57-106. Revista de Psicología, Vol. 36 (1), 2018, pp. 105-134 (ISSN 0254-9247). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n96/v21n96a03.pdf>
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4ª ed.). Boston, MA.
- Guizado, G., Valenzuela, M. & Vallejo, P. (2020). *Desempeño docente y el*

- rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de tecnología en la universidad nacional de educación del Perú*. Conrado, 16(72), 200-203. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 11 de diciembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100200&lng=es&tlng=es
- 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*. Trabajo de investigación de la Universidad de Piura.
- Idris, A. (2014). *Flexible working as an employee retention strategy in developing countries: Malaysian bank managers speak*. *Journal of Management Research*, 14(2), 71-86.
- Jung, H. & Yoon, H. (2012). *The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel*. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369-378.
- Mahal, P. (2012). *HR practices as determinants of organizational commitment and employee retention*. *IUP Journal of Management Research*, 11(4), 37-53.
- Messner, W. (2013). *Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry*. *Journal of Indian Business Research*, 5(2), 76-100.
- Meyer, J. & Parfyonova, N. (2010). *Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization*. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. *Human resources management review*. 1, 61–89.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C.A: Sage.
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Xu, L. (2014). *Servant leadership, trust, and the organizational commitment of public sector employees in China*. *Public Administration*, 92(3), 727-743.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen->

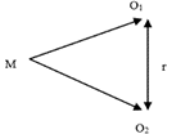
desempeno-docente.pdf

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2014
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015). *Políticas docentes como desafío de educación para todos más allá del 2015*. Recuperado de <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Apuntes-2014-n1-carlos-eugenio-beca-esp.pdf>
- Osorio, J., Ramos, E. y Walteros, A. (2016). *Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación*. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S. Vol. 7(2), Julio-Diciembre, 2016.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL
- Pedraza, N. (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>
- Pérez, J. (2015). *El positivismo y la investigación científica*. Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG. Edición No. 35. Vol. 9 – No. 3 - Pág#29-34. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TjfaVXI2jPsJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6419741.pdf+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=pe>
- Pinela, N. & Donawa, Z. (2019). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades*. Revista científica, 9(2), 1–12. Recuperado a partir de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Rodas, A.. (2013). *Relación entre estima y compromiso laboral en docentes de una institución educativa*. Trabajo de investigación de la Universidad de Guatemala “Rafael Landívar”.

- Salvador, J. (2019). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales*. Revista San Gregorio. 1. 10.36097/rsan.v1i35.1107.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Schaefer, R., Green, S., Saxena, M., Weiss, H. & Wadsworth, S. (2013). *Crossover of Organizational Commitment*. *Human Performance*. 26. 261-274. 10.1080/08959285.2013.814657.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). *Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment*. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211. doi:10.1108/BIJ-01-2014-0007
- Szmidt, E. y Kacprzyk, J. (2010). *The spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets, in Intelligent Systems (IS)*. 5th IEEE International Conference, 2010, pp. 276-280.
- Tapia, V. & Tipula, F. (2017). *Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario*. Trabajo de investigación de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comunicación*, 8(2), 72-80. Recuperado el 11 de diciembre de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001&lng=es&tlng=es.
- Thanassoulis, E., Kumar, P., Petridisa, K., Goniadis, I. & Georgioub, A. (2017). *Evaluating higher education teaching performance using combined analytic hierarchy process and data envelopment analysis*. *Journal of the Operational Research Society*, 68 (4), pp. 431-445.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Tuna, A. & Catir, O. (2011). *Transformational leadership and organizational commitment: The case of Turkey's hospitality industry*. *SAM Advanced Management Journal*, 76(3), 10-25.

Anexos
Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y desempeño docente en la red 20, UGEL N° 06- ATE, 2020.										
Autor: Jenny Eveling Dávila Baltazar.										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable (1): COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
<p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente en la Red 20, UGEL N° 06 ATE, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la red 20, UGEL N°06-ATE 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuación y el desempeño docente en la red 20, UGEL N°06-ATE 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la red 20, UGEL N°06-ATE 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la red 20, UGEL 06 - Ate 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la red 20, UGEL N°06-ATE 2020</p> <p>Determinar la relación entre compromiso de continuación y el desempeño docente en la red 20, UGEL N°06-ATE 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la red 20, UGEL N°06-ATE 2020</p>	<p>Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la red 20, UGEL N°06 -ATE</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la red 20, UGEL N°06-ATE 2020</p> <p>Existe relación entre compromiso de continuación y el desempeño docente en la red 20, UGEL N°06-ATE 2020</p> <p>Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la red 20, UGEL N°06</p>	Variable (1): COMPROMISO ORGANIZACIONAL				Niveles y rangos			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores		Deficiente Regular Bueno		
			Compromiso afectivo	Lazos emocionales. Percepción de satisfacción de las necesidades. Orgullo de pertenencia a la institución.	1 - 7	Escala: ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)				
			Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución. Opciones laborales. Evaluación de permanencia.	8 - 15					
			Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	16 - 20					
			Variable (2): Desempeño docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores		Niveles y rangos		
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Promueve el conocimiento de los estudiantes. Diseño de procesos pedagógicos y cognitivos.	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		Deficiente		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Relaciones interpersonales. Práctica pedagógica. Trabajo en equipo.	6-13			Regular		
			Desarrollo de la profesionalidad docente.	Promoción de cambios en la educación. Toma de decisiones. Ética profesional.	14-20			Bueno		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,
<p>TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transversal Descriptivo, Correlacional. MÉTODO: Hipotético, Deductivo</p>  <p>M=muestra O_x y O_y= observaciones en cada variable r= relación</p>	<p>POBLACIÓN: Docentes de la red 20 de la UGEL 06-Ate</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Muestreo no probabilístico, intencional por conveniencia</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 64 docentes de la red 20 de la UGEL 06 - Ate</p>	<p>Variable 1: Compromiso ORGANIZACIONAL Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - sobre desempeño docente Autores: Meyer y Allen (1991) Año: 1991 Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Compromiso afectivo Compromiso de continuación Compromiso normativo</p> <p>Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - sobre desempeño docente Autor: Minedu Año: 2012 Forma de Administración: Encuesta Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Desarrollo de la profesionalidad docente.</p>	<p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p> <p>Meyer y Allen (1991)</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	- Lazos emocionales. Percepción de satisfacción de las necesidades. Orgullo de pertenencia a la institución.		1-7	1.-Nunca	Deficiente
				2.-Casi nunca	Regular
				3.-Algunas veces 4.-Casi siempre 5.-Siempre	Bueno
Compromiso de continuación Organizacional	Necesidad de trabajo en la institución. Opciones laborales. Evaluación de permanencia.		8-15	1.-Nunca	Deficiente
				2.-Casi nunca	Regular
				3.-Algunas veces 4.-Casi siempre 5.-Siempre	Bueno
Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución		16-20	1.-Nunca	Deficiente
				2.-Casi nunca	Regular
				3.-Algunas veces 4.-Casi siempre 5.-Siempre	Bueno

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Promueve el conocimiento de los estudiantes.	1-5	1.-Nunca	Deficiente
		Diseño de procesos pedagógicos y cognitivos.		2.-Casi nunca	Regular
				3.-Algunas veces	Bueno
		4.-Casi siempre			
		5.-Siempre			
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Relaciones interpersonales.	6-13	1.-Nunca	Deficiente
		Práctica pedagógica.		2.-Casi nunca	Regular
		Trabajo en equipo		3.-Algunas veces	Bueno
		4.-Casi siempre			
	5.-Siempre				
Desarrollo de la profesionalidad docente	Promoción de cambios en la educación.	14-20	1.-Nunca	Deficiente	
	Toma de decisiones.		2.-Casi nunca	Regular	
	Ética profesional.		3.-Algunas veces	Bueno	
			4.-Casi siempre		
			5.-Siempre		

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento estadístico Alfa de Cronbach para compromiso organizacional.

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	5	1
3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	4	5	4
2	4	5	4	5	4	5	4	2	4	3	2	3	4	4	1	2	1	4	1
5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	2	1	3	4	3	3	2	1	5	4
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	1	3	2	4	4
5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	4
5	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	2	4	4	2	2	2	1	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	5	5	4	2	1	2	5	5
3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	4	3
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	2	1	5	5
3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	1	3	2	3	5	5
5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	1	4	3	5	4
4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	5	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del instrumento estadístico alfa de Cronbach para desempeño docente

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	1	5	5	5
4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4
3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4
3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4
5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	2	3	5	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	20

Anexo 4: Base de datos.

Base de datos de la variable compromiso organizacional.

Compromiso afectivo							Compromiso de continuación								Compromiso normativo					Sumatoria
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	5	1	70
3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	4	5	4	84
2	4	5	4	5	4	5	4	2	4	3	2	3	4	4	1	2	1	4	1	64
5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	2	1	3	4	3	3	2	1	5	4	72
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	1	3	2	4	4	74
5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	81
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	4	76
5	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	2	4	4	2	2	2	1	4	4	63
4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	5	5	4	2	1	2	5	5	79
3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	4	3	63
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	2	1	5	5	78
3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	1	3	2	3	5	5	80
5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	1	4	3	5	4	83

4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	5	4	69
3	5	4	4	3	3	4	1	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	62	
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4	70	
3	4	5	4	5	5	5	3	1	3	3	4	4	4	4	4	5	2	5	5	78	
4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	90	
5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	84	
3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	2	3	4	4	74	
5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	84	
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	1	2	1	51	
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	4	2	4	56	
2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	1	2	1	4	1	49	
3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	4	53	
2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	1	3	1	4	2	56	
3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	
2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	4	4	57	
2	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	2	4	2	2	2	2	1	2	4	51	
3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	2	1	3	3	2	53	
3	3	2	3	3	2	4	1	4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	4	3	57	
3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2	1	2	3	56	

3	2	3	2	2	3	3	5	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	56
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	4	2	49
2	2	3	3	2	3	3	2	5	3	2	4	2	4	2	1	4	3	3	4	57
4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	57
3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	52
2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4	56
3	2	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	58
3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	55
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	1	47
3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	60
3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	54
5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	1	3	2	3	5	5	80
5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	1	4	3	5	4	83
4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	5	4	69
3	5	4	4	3	3	4	1	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	62
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4	70
3	4	5	4	5	5	5	3	1	3	3	4	4	4	4	4	5	2	5	5	78
4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	90
5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	84

3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	2	3	4	4	74
5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	84
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	1	2	1	51
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	4	2	4	56
2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	1	2	1	4	1	49
3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	4	53
2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	1	3	1	4	2	56
3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58
2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	4	4	57
2	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	2	4	2	2	2	2	1	2	4	51
3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	2	1	3	3	2	53
3	3	2	3	3	2	4	1	4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	4	3	57

Base de datos de la variable desempeño docente

Preparación aprendizaje					Enseñanza aprendizaje										Desarrollo profesionalidad					Sumatoria
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	1	5	5	5	81
4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	85
3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	93
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	95
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	76
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	86
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	80
3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	90
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	81
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	96
4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	75
5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	2	3	5	5	85

5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	82
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	92
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	4	3	5	5	5	89
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	3	5	1	5	5	5	86
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	3	5	1	5	5	5	86
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3	2	60
4	3	4	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	60
3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	53
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	59
2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	57
2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	50
4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	66
3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	62
2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	58
4	2	4	3	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	68
3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	57
2	3	3	4	2	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3	62

3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	57
4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	60
2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	56
2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	65
4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	65
4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	57
2	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	59
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	4	2	3	2	1	3	2	3	50
4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	63
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	1	3	3	2	52
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	96
4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	75
5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	2	3	5	5	85
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	82
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	92
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	4	3	5	5	5	89
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	3	5	1	5	5	5	86
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	75

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	3	5	1	5	5	5	86
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3	2	60
4	3	4	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	60
3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	53
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	59
2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	57
2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	50
4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	66
3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	62
2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	58

Anexos 5: Baremos de las variables

Baremación de la variable Compromiso organizacional

	Compromiso afectivo	Organización administrativa	Participación social comunitaria	Gestión educativa
Máximo	35	40	25	100
Mínimo	7	8	5	20
Diferencia	28	32	20	80
RANGO	9.3	10.3	6.3	26.3
Deficiente	7 - 16	8 - 18	5 - 11	20 - 46
Regular	17 - 26	19 - 29	12 - 18	47 - 73
Eficiente	27 - 35	30 - 40	19 - 25	74 - 100

Baremación de la variable desempeño docente.

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Desarrollo de la profesionalidad docente	Desempeño docente
Máximo	25	50	25	100
Mínimo	5	10	5	20
Diferencia	20	40	20	80
RANGO	6.3	13.3	6.3	26.3
Deficiente	5 - 11	10 - 23	5 - 11	20 - 46
Regular	12 - 18	24 - 37	12 - 18	47 - 73
Eficiente	19 - 25	38 - 50	19 - 25	74 - 100

Anexos 6: Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas de instrumentos

ESCUELA DE POSTGRADO- UCV- CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, el siguiente cuestionario es anónimo tiene como propósito medir el nivel de Compromiso Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 20 de la Ugel 06, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles.

La presente investigación es conducida por la Lic. Jenny Dávila Baltazar.

Hay 20 preguntas en cada ítem, marque en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted lo percibe.

Nunca (1), Casi nunca(2), A veces(3), Casi siempre (4), Siempre.

*Obligatorio

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Descripción (opcional)

1.- Siento apego emocional a la institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

2.- Me adapto rápidamente a los cambios debido al compromiso con mi institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre

3.- Pongo en práctica en los valores de mi institución debido al compromiso que tengo con mi Institución *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4.-Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para lograr el éxito de la institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5.-Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

⋮

6.-Ésta institución tiene un gran significado para mí. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7.-Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8.-Aceptaría cualquier tipo de asignación de responsabilidades para poder seguir trabajando en esta institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9.-Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10.-Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11.-Me resulta complicado contar con diversas opciones de trabajo debido a mi domicilio. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12.-Me resulta difícil encontrar otra Institución donde sienta que valoren mis capacidades y aptitudes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13.-En comparación con lo que ofrecen otras Instituciones me siento de acuerdo de pertenecer a esta institución He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14.-Me siento a gusto con lo que he aportado a mi Institución y de haber elegido mi permanencia. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15.-Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16.-He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución y por ello elijo la permanencia. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17.-Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18.-Tengo una sensación de deuda con la institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19.-Soy leal a la institución. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20.-Me siento en la obligación de permanecer en la institución a fin de cumplir con lo planificado *
en el año escolar.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DESEMPEÑO DOCENTE

Descripción (opcional)

1.- Promueve el conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2.- Participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto de su aula. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3.- Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de causar interés de los estudiantes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4.- Promueve el uso de conocimientos actualizados en la comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5.- Interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6.- Colabora de manera asertiva y empática en las relaciones interpersonales con y entre maestros basadas en el afecto y confianza. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7.- Orienta su práctica pedagógica en función a los logros de todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8.- Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9.- Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus padres en un ambiente de armonía en el aula. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10.- Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11.- Interactúa con sus padres colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias del trabajo pedagógico en un clima democrático. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12.- Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13.- Interviene en forma individual y colectiva en los proyectos de investigación, innovación pedagógica y de la mejora de la calidad de servicio educativo . *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14.- Participa en forma respetuosa del trabajo colaborativo con los maestros para el aprendizaje de sus estudiantes reconociendo sus aportes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15.- Integra de manera crítica los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16.- Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17.- Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18.- Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos, normativos de la vida escolar de manera cotidiana. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19.- Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien común del estudiante. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20.- Reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

MUCHAS GRACIAS

Descripción (opcional)

Anexo 7 : Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Siento apego emocional a la institución.	X		X		X		
2	Me adapto rápidamente a los cambios debido al compromiso con mi institución.	X		X		X		
3	Pongo en práctica en los valores de mi institución debido al compromiso que tengo con mi Institución	X		X		X		
4	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para lograr el éxito de la institución.	X		X		X		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	X		X		X		
6	Ésta institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de responsabilidades para poder seguir trabajando en esta institución.	X		X		X		
9	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	X		X		X		
10	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
11	Me resulta complicado contar con diversas opciones de trabajo debido a mi domicilio.	X		X		X		
12	Me resulta difícil encontrar otra institución donde sienta que valoren mis capacidades y aptitudes	X		X		X		
13	En comparación con lo que ofrecen otras instituciones me siento de acuerdo de pertenecer a esta institución He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	X		X		X		
14	Me siento a gusto con lo que he aportado a mi institución y de haber elegido mi permanencia.	X		X		X		
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
16	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución y por ello elijo la permanencia.	X		X		X	
17	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	X		X		X	
18	Tengo una sensación de deuda con la institución.	X		X		X	
19	Soy leal a la institución.	X		X		X	
20	Me siento en la obligación de permanecer en la institución a fin de cumplir con lo planificado en el año escolar.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María del Carmen E. Ancaya Martínez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

Ate. 12 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Promueve el conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes	X		X		X		
2	Participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto de su aula	X		X		X		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de causar interés de los estudiantes	X		X		X		
4	Promueve el uso de conocimientos actualizados en la comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña	X		X		X		
5	Interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña.	X		X		X		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Colabora de manera asertiva y empática en las relaciones interpersonales con y entre maestros basadas en el afecto y confianza	X		X		X		
7	Orienta su práctica pedagógica en función a los logros de todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X		X		
8	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes	X		X		X		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus padres en un ambiente de armonía en el aula	X		X		X		
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	X		X		X		
11	Interactúa con sus padres colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias del trabajo pedagógico en un clima democrático	X		X		X		

12	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo	X		X		X		
13	Interviene en forma individual y colectiva en los proyectos de investigación, innovación pedagógica y de la mejora de la calidad de servicio educativo	X		X		X		
14	Participa en forma respetuosa del trabajo colaborativo con los maestros para el aprendizaje de sus estudiantes reconociendo sus aportes	X		X		X		
15	Integra de manera crítica los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno	X		X		X		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes	X		X		X		
17	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional	X		X		X		
18	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos, normativos de la vida escolar de manera cotidiana	X		X		X		
19	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien común del estudiante	X		X		X		
20	Reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Maria del Carmen E. Ancaya Martínez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

Ate. 12 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Siento apego emocional a la institución.	x		x		X		
2	Me adapto rápidamente a los cambios debido al compromiso con mi institución.	x		x		x		
3	Pongo en práctica en los valores de mi institución debido al compromiso que tengo con mi Institución	x		x		X		
4	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para lograr el éxito de la institución.	x		x		x		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	x		x		X		
6	Esta institución tiene un gran significado para mí.	x		x		X		
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2							
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de responsabilidades para poder seguir trabajando en esta institución.	x		x		x		
9	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	x		x		X		
10	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	x		x		X		
11	Me resulta complicado contar con diversas opciones de trabajo debido a mi domicilio.	x		x		x		
12	Me resulta difícil encontrar otra institución donde sienta que valoren mis capacidades y aptitudes	x		x		x		
13	En comparación con lo que ofrecen otras instituciones me siento de acuerdo de pertenecer a esta institución He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	x		x		X		
14	Me siento a gusto con lo que he aportado a mi institución y de haber elegido mi permanencia.	x		x		X		
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
16	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución y por ello elijo la permanencia.	x		x		x		
17	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	x		x		x		
18	Tengo una sensación de deuda con la institución.	x		x		X		
19	Soy leal a la institución.	x		x		X		
20	Me siento en la obligación de permanecer en la institución a fin de cumplir con lo planificado en el año escolar.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guido Junior Bravo Huaynates.... **DNI: 21134641**

Especialidad del validador: ...Metodología de investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ate, 18 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Promueve el conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes	x		x		x		
2	Participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto de su aula	x		x		x		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de causar interés de los estudiantes	x		x		X		
4	Promueve el uso de conocimientos actualizados en la comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña	x		x		X		
5	Interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña.	x		x		x		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Colabora de manera asertiva y empática en las relaciones interpersonales con y entre maestros basadas en el afecto y confianza	x		x		x		
7	Orienta su práctica pedagógica en función a los logros de todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	x		x		x		
8	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes	x		x		X		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus padres en un ambiente de armonía en el aula	x		x		X		
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	x		x		x		
11	Interactúa con sus padres colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias del trabajo pedagógico en un clima democrático	x		x		x		

12	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo	x		x		x		
13	Interviene en forma individual y colectiva en los proyectos de investigación, innovación pedagógica y de la mejora de la calidad de servicio educativo	x		x		X		
14	Participa en forma respetuosa del trabajo colaborativo con los maestros para el aprendizaje de sus estudiantes reconociendo sus aportes	x		x		X		
15	Integra de manera crítica los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno	x		x		x		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes	x		x		x		
17	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional	x		x		x		
18	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos, normativos de la vida escolar de manera cotidiana	x		x		X		
19	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien común del estudiante	x		x		X		
20	Reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guido Junior Bravo Huaynates.... **DNI: 21134641**

Especialidad del validador: ...Metodología de investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ate, 18 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Siento apego emocional a la institución.	X		X		X		
2	Me adapto rápidamente a los cambios debido al compromiso con mi institución.	X		X		X		
3	Pongo en práctica en los valores de mi institución debido al compromiso que tengo con mi Institución	X		X		X		
4	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para lograr el éxito de la institución.	X		X		X		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	X		X		X		
6	Ésta institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de responsabilidades para poder seguir trabajando en esta institución.	X		X		X		
9	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	X		X		X		
10	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
11	Me resulta complicado contar con diversas opciones de trabajo debido a mi domicilio.	X		X		X		
12	Me resulta difícil encontrar otra institución donde sienta que valoren mis capacidades y aptitudes	X		X		X		
13	En comparación con lo que ofrecen otras instituciones me siento de acuerdo de pertenecer a esta institución He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	X		X		X		
14	Me siento a gusto con lo que he aportado a mi institución y de haber elegido mi permanencia.	X		X		X		
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
16	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución y por ello elijo la permanencia.	X		X		X	
17	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	X		X		X	
18	Tengo una sensación de deuda con la institución.	X		X		X	
19	Soy leal a la institución.	X		X		X	
20	Me siento en la obligación de permanecer en la institución a fin de cumplir con lo planificado en el año escolar.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE.....

DNI:07015123.....

Especialidad del validador:METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ate. 12 de octubre del 2020


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Promueve el conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes	X		X		X		
2	Participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto de su aula	X		X		X		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de causar interés de los estudiantes	X		X		X		
4	Promueve el uso de conocimientos actualizados en la comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña	X		X		X		
5	Interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña.	X		X		X		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Colabora de manera asertiva y empática en las relaciones interpersonales con y entre maestros basadas en el afecto y confianza	X		X		X		
7	Orienta su práctica pedagógica en función a los logros de todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X		X		
8	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes	X		X		X		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus padres en un ambiente de armonía en el aula	X		X		X		
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	X		X		X		
11	Interactúa con sus padres colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias del trabajo pedagógico en un clima democrático	X		X		X		

12	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo	X		X		X		
13	Interviene en forma individual y colectiva en los proyectos de investigación, innovación pedagógica y de la mejora de la calidad de servicio educativo	X		X		X		
14	Participa en forma respetuosa del trabajo colaborativo con los maestros para el aprendizaje de sus estudiantes reconociendo sus aportes	X		X		X		
15	Integra de manera crítica los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno	X		X		X		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes	X		X		X		
17	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional	X		X		X		
18	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos, normativos de la vida escolar de manera cotidiana	X		X		X		
19	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien común del estudiante	X		X		X		
20	Reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE.....

DNI:07015123.....

Especialidad del validador:METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ate. 12 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Compromiso organizacional y desempeño docente en la Red 20,
UGEL N° 06-Ate, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Dávila Baltazar, Jenny Eveling (ORCID: 0000-0003-0634-5942)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2020

I. Introducción

A nivel mundial, el desempeño docente representó un baluarte para el sostenimiento del desarrollo social, sin embargo, a pesar del reconocimiento que se brindó, en la práctica las políticas educativas no apoyaron ni favorecieron la posición estratégica que ocupan en la actualidad para el desarrollo del país (UNESCO, 2015). Es menester que los enfoques y políticas educativas que se otorguen, consideren la finalidad global en el campo educativo, donde el docente ocupe su rol protagónico. Diversas investigaciones resaltaron la importancia del desempeño del profesional en educación en el logro de la calidad educativa y también en las actitudes laborales (García, 2005).

El desempeño docente debe estar acorde a los avances y cambios que la globalización impone, ello significa que no se trata de mejorar la infraestructura educativa, adquirir nuevas tecnologías, implementar material didáctico, etc., sino también de valorar el recurso humano, es decir al docente. Se requiere una constante capacitación, mejores sueldos, facilidades de especialización dentro y fuera del país, apoyo de la empresa privada y de otros profesionales, todo esto para mejorar su estatus social y profesional. Por otro lado, a nivel latinoamericano, también se aceptó la importancia del desempeño docente en la calidad educativa, sin embargo, presentaron las dificultades antes mencionadas, las políticas educativas de los gobiernos no apoyaron la formación profesional en las universidades ni las condiciones en las que laboran (UNESCO, 2015).

El Perú no es ajeno a esta realidad, cabe mencionar que la geografía es también un reto para el docente peruano, debido a la diversidad de contexto de cada región, la costa, sierra y selva; siendo más evidente para el año 2020, la falta de señal de internet lo cual dificultó la labor de los profesores, exigiendo mayor compromiso docente. El MINEDU (2012) sostuvo que la docencia ha sido maltratada a causa de decisiones con tinte político del gobierno que se tiene en frente y que buscaban resultados en el corto plazo, se ha pasado del Diseño Curricular Nacional (DCN) a las rutas de aprendizaje y luego al Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB) en menos de una década, no hay una estrategia de

largo plazo en favor del docente y de la educación.

Este escenario tiende a agravarse, ya que en gran medida los profesores perciben un nivel socioeconómico entre clase baja un 41% y clase media (54%); y solo un 6% de docentes se percibe en clase, arriban a esta conclusión por los salarios bajos, la carencia de materiales didácticos, la infraestructura educativa deficiente, las dificultades para capacitarse, entre otras dificultades que señalan (Consejo Nacional de Educación-ENDO 2014, 2016). Este panorama poco alentador llevó a la reflexión sobre el rendimiento de los profesores relacionado al compromiso organizacional en un entorno de políticas educativas, las necesidades y expectativas de maestros que pertenecen a la Red Educativa 20, de la Unidad de Gestión Local 6, a ello se agrega la sobrecarga del trabajo docente, la ausencia de acciones para actualizar en las tecnologías que se viene usando en el campo educativo, poco respaldo de los padres de familia y de la plana directiva.

Por todo lo anterior, se consideró como un problema a investigar: ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, en la Red 20, UGEL N° 06 – Ate, 2020? y también se procede a plantear preguntas de forma más específica como: ¿Existe relación entre el compromiso afectivo, el de continuación y el normativo con el desempeño docente en la Red 20, UGEL N°06 – Ate, 2020?

Teóricamente, esta investigación se centró en conocer la conducta y las actitudes del personal docente al interior de una organización educativa, brindando aportes interpretativos sobre información recopilada de la conceptualización vertida por diferentes investigadores en relación a las variables estudiadas y los campos en que se dimensionan cada una de ellas. Bajo este contexto, en el aspecto metodológico permitirá a futuras investigaciones abordar el nexo demostrado entre las variables abordadas en el presente estudio, las mismas que permiten proponer acciones que generen compromisos pedagógicos con sus instituciones educativas por los beneficios recibidos para el fortalecimiento de su desempeño.

Los objetivos del estudio fueron de forma general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Red 20, UGEL 06 –

Ate, 2020 y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo, el de continuación y el normativo con el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate 2020. En cuanto a la hipótesis general se planteó: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate 2020, y las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre el compromiso afectivo, el de continuación y el normativo con el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06–Ate 2020.

II. Marco teórico

Dentro del marco internacional se consideraron estudios como el de Pedraza (2020) quien analizó el nivel de impacto que genera la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en el desempeño educativo. En sus conclusiones, se determinaron que tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional contribuyen positivamente en la forma de desenvolverse de un educador. Estos hallazgos también permitieron a la gerencia educativa contemplar la posibilidad de aplicar el compromiso organizacional en las gestiones relacionadas al manejo del recurso humano.

Pinela y Donawa (2019) efectuaron un estudio sobre el nivel de bienestar en el trabajo y el efecto en el compromiso organizacional. Los resultados de la revisión teórica enuncian la importancia que tienen los elementos que determinan el nivel de calidad en un entorno de trabajo y el compromiso que se asume como organización. El trabajo permitió reflexionar sobre la importancia que un maestro logre una buena calidad de vida, y como esto repercute positivamente en su compromiso organizacional.

Salvador (2019) analizó sobre el compromiso organizacional, definiéndolo como el apego entre el empleado y la corporación; y que analiza que riesgos psicosociales pueden alterar el estado de salud del empleado por la falta de una estabilidad laboral, a causa de un sueldo poco satisfactorio, la forma de supervisar y la falta de sintonía en los medios usados para establecer una comunicación son algunos de los elementos más comunes que ponen en riesgo la fidelidad del trabajador con su empresa. El autor concluye con la afirmación que, sin afinidad entre el colaborador y la organización o empresa, es muy poco probable elevar el grado de compromiso con la organización, por ende, una baja de productividad.

Al-Jabari & Ghazzawi (2019) buscaron brindar sentar las bases teóricas y empíricas que expliquen acerca del compromiso organizacional con una especial mirada acerca a los factores y dimensiones que se encuentran involucrados en la retención de empleados, además esta investigación proporcionó una ruta

orientadora en la cual el compromiso organizacional es una responsabilidad clave de los gerentes de recursos humanos (RR.HH.) que sencillamente consiste en comprender cuales son los factores que crean compromisos en los empleados, y como este conocimiento puede ser aprovechado para la retención y la productividad de los empleados. El compromiso organizacional debe entenderse como una fuerza que está estrechamente ligada con la identificación y participación dentro de una organización en particular.

Cernas et al., (2018) examinaron el nivel de impacto que produce mediar usando la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad con respecto a la percepción que se tiene en el campo laboral y, en consecuencia, surgen compromisos con la organización. Los resultados indican que mientras que la autoeficacia y la esperanza median la relación de la expectativa que se tiene sobre el rango de permanencia en un centro laboral y los compromisos organizacionales que surgen de esa relación donde la vitalidad no genera mayor cambio conductual. Señala además que la ausencia de un vínculo directo que conecte lo que se piensa sobre el futuro en relación a las actitudes examinadas, generan relativa transmisión en la mediación. Es decir, un rasgo importante a tener en cuenta en el desempeño de todo trabajador, es lo concerniente a la perspectiva del tiempo, que brinda información valiosa sobre el desempeño de la ocupación que se asume dentro de la organización y las ideas o perspectivas que se tiene en función de permanecer dentro de un entorno laboral como determinantes para el logro de un compromiso organizacional.

En el contexto nacional también tenemos investigaciones como las de Guizado et al. (2020) en cuyo trabajo de investigación se pudo comprobar una correlación significativa surgida del desenvolvimiento laboral en el campo educativo y el impacto en los resultados académicos de los estudiantes por medio de un instrumento estructurado en escala de Likert, con un nivel de confianza del 76.8%. En el trabajo mencionado, los autores pudieron afirmar que hay un alto y significativo vínculo entre el desempeño docente y el rendimiento académico, con un Pearson igual a 0.757, corroborándose de esta forma, que el desempeño docente no solo está asociado al cumplimiento de sus funciones; sino que genera

un gran impacto en el desarrollo de los aprendizajes del estudiante y determina en gran medida el éxito en la escuela.

Bustamante et al. (2018), estudiaron el vínculo entre el compromiso organizacional y la intención de rotar en el trabajo, cuya muestra fue de 124 colaboradores a los cuales se le aplicó unos cuestionarios para conocer su percepción sobre las variables en estudio. Se concluyó en afirmar que los compromisos de tipo afectivo y normado, demuestran que la relación es al compararla con la intención de rotar del personal; esto se debe a que el personal percibe un grado de satisfacción de atención a sus necesidades y que ésta se ve incrementada por el lazo emocional que se mantiene con la organización, mostrando una mayor fidelidad y grado de compromiso por mantenerse en ella.

Cervera (2018) desarrolló un estudio para determinar el compromiso organizacional. Utilizó como herramienta para recabar datos al cuestionario elaborado por Meyer y Allen (1997), donde el grado de compromiso con su organización va en forma creciente (medio a alto). Esto puede verse explicado en los compromisos de afectividad y continuidad con rangos de un grado medio entre 31 y 29%. Por el contrario, en el caso de la dimensión que aborda el aspecto normativo el nivel alcanzado fue alto. El trabajo en mención permitió a la empresa investigada, obtener un análisis real sobre las variables estudiadas, diagnóstico que brindó múltiples posibilidades de tomar acciones de mejora en los aspectos afectivos, de continuidad y de lo referido al marco legal.

Campana (2018) analizó el grado de conexión entre el compromiso organizacional y el desempeño de los profesores. En el proceso de recolectar información se utilizó dos cuestionarios con ítems de las variables y sus dimensiones respectivamente. Llegando a la conclusión, que bajo un grado de fiabilidad no menor al 95%, se pudo afirmar que existe una relación directa significativa de acuerdo a la prueba estadística, donde el 63,6% demostró un compromiso organizacional medio. En menor porcentaje (21,8%) fue bajo y un nivel alto alcanzo el 14,5% de encuestados. Sobre la variable desempeño del docente, el 50,9% alcanzaron un nivel regular, un nivel de percepción malo fue afirmado por

el 21,8% y solo el 10,9% indicó que el desempeño ejercido por los docentes es bueno. Esta medición permitió conseguir los niveles deseados de bienestar que todo trabajador debe presentar en asociación directa con el desempeño que ejerce en su institución o centro laboral.

También se consultó el estudio de Tapia y Tipula (2017) quienes investigaron sobre el efecto las convicciones de carácter pedagógico que impactan en el desenvolvimiento de un docente. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios Likerts por la opción múltiple presentada en cada ítem. Los resultados obtenidos indican que un 47% de los docentes tienen sus propias creencias que predominan bajo un enfoque cognitivo, mientras que un 24% manejan una creencia conductual. Se concluyó que estas creencias pedagógicas repercuten en el desempeño de competencias profesionales como educador universitario, y desde la perspectiva del estudiante, en sus docentes predominan las creencias pedagógicas con un alto nivel bajo el enfoque cognitivo.

El compromiso organizacional fue estudiado por números autores desde la década del 60, pero fueron Meyer y Allen (1991) quienes presentaron su modelo desde el ámbito psicológico en el contexto de la participación y compromiso de los trabajadores pertenecientes a una institución. Edel et al. (2007) señalaron que uno de los factores más importantes de estudio es el comportamiento organizacional, y las razones de ello ya que fortalece la idea de compromiso con la entidad, augurando una aceptable actuación en aspectos importantes para el crecimiento de toda organización como la puntualidad y poder evitar rotaciones innecesarias del personal.

Idris (2014) afirma que el compromiso organizacional es un predictor de retención de trabajadores, cuya evaluación debería ser aprovechado por el área de recursos humanos; en efecto, los directivos deberían garantizar un entorno favorable para convertir a los más destacados como activos de largo plazo en la organización (Sing y Gupta, 2015). Es más, cuando las instituciones capacitan y adiestran al personal pueden retener el talento humano de tal manera que se mantiene la estabilidad de la organización en referencia a la productividad y

viabilidad financiera (Faloye, 2014). También Tuna et al. (2011) señalan que un empleado comprometido tiene la convicción de alcanzar las metas y los objetivos organizacionales, a esta conexión se le asigna un papel integrador para la identificación y compromiso de los colaboradores (Alias et al., 2013).

Robbins y Coulter (2010) sostienen que el compromiso organizacional es el grado con el que un trabajador se vincula con la organización, tanto emocionalmente como en sus metas trazadas, con la finalidad de sentirse identificado con la organización, mientras que Chiang et al. (2016) afirmaron que es la medida en la cual un empleado se siente identificado con la organización y lo vincula de una forma que tenga el sentido de pertenencia, en ese sentido sus acciones se vuelven relevantes y fidelizadas a la misma organización.

Por la misma línea, Schaefer et al. (2013), indicaron al compromiso organizacional como una forma de vincular a los trabajadores con sus objetivos personales y a su vez con los objetivos de la organización, creando en ellos un vínculo de aceptación y un conjunto de valores que les permite esforzarse al máximo para el desarrollo de la organización, la continuidad y el éxito, también Cervera (2018) agregó que la importancia de la organización se da bajo un marco de las acciones que realizaron los trabajadores y de la forma como son tratados, es decir si las condiciones son adecuadas, se sienten identificados y realizados con la empresa, esta postura tiene sus bases en la estabilidad laboral, remuneraciones, los beneficios, jubilación prestaciones bonificaciones, ya que cubre sus necesidades básicas y psicológicas, lo cual impacta directamente en su comportamiento sintiéndose satisfechos con la labor que realizan dentro de la organización.

También, Rodas (2013) afirman que lo fundamental en el compromiso organizacional se establecen por las privaciones y posibilidades que tienen los colaboradores, pues si se sienten comprometidos con la organización van a generar una mayor producción lo cual tiene que ver con el buen trato que reciben y el grado de satisfacción, por tanto, menor ausentismo y rotación, el bienestar impacta directamente en las actitudes y el comportamiento lo cual influye en la eficiencia del

trabajo. En ese aspecto, se puede establecer que el compromiso organizacional presenta tres factores o componentes los cuales son independientes y se muestran de la siguiente forma: a) como un deber de mantenerse en la organización, b) como un deber de carácter normativo; y c) como un deseo o compromiso afectivo de conservar su estatus laboral dentro de la corporación (Hurtado, 2017).

Edel et al. (2007) citan el modelo de Meyer y Allen (1991), investigación sobre el cual se ha dimensionado la variable compromiso organizacional en tres importantes campos: afectivo, de continuidad y normativo; y de acuerdo a los autores, el compromiso hace hincapié en el interés por alcanzar algo, la necesidad como una motivación de brindar respuesta a algún tipo de carencia y la decisión de permanencia al mantenerse en un cargo.

La asunción de un compromiso de tipo afectivo como el deseo está vinculado a un lazo de tipo emocional que los individuos establecen con la institución que los alberga, lo cual se debe generalmente al buen trato a la realización personal, pues se sienten complacidos al ser colmadas sus expectativas disfrutando de su estabilidad laboral y orgullosos de pertenecer a dicha organización (Edel et al. (2007). También está definido por la fidelidad del individuo hacia su empresa por razones de confort y satisfacción laboral, asimismo esto se ve plasmado en el adecuado desenvolvimiento de un trabajador con apego a la organización cumpliendo con los valores, principios y metas de una entidad (Osorio et al., 2016; Mahal, 2012).

El compromiso también se manifiesta cuando el individuo se siente reconocido y valorado en la organización y establece vínculos emocionales con la misma, ya que se ven cubiertas sus expectativas y se siente motivado a brindar lo mejor de él para que la organización siga progresando (Hurtado, 2017); es más, se ve como el vínculo entusiasta que los individuos sienten hacia su empresa siendo legales a la misma comprometidos con su enfoque y lineamientos sintiendo satisfacción de pertenecer a la misma (Challapa y Quispe, 2017).

Sing y Gupta (2015) agregaron que el compromiso afectivo es una elección personal para permanecer unido a la organización debido a una identificación

emocional, dicha actitud está vinculada a los valores personales que aporta (Mahal, 2012), de cómo se identifican y se involucran en solucionar los problemas y aportar hacia la mejora empresarial.

El compromiso de continuación: (necesidad), se asume que el individuo decide permanecer en la empresa por razones de falta de oportunidades de trabajo en otros espacios, ya sea por temas financieros, psicológicos, físicos, etc. En ese sentido, se siente comprometido con la organización por la inversión de tiempo, dinero, experiencia, esfuerzo y no quiere arriesgar a perderlo todo y no encontrar otro lugar de trabajo lo cual le crea esa dependencia hacia la organización (Edel et al., 2007).

Según Mahal (2012) el colaborador es el factor fundamental para el análisis de costo/beneficio para mantenerlo en la organización, sin embargo, la necesidad de mantenerse dentro de la organización está asociado a las ganancias, con los servicios continuos; por ello, cuando se presentan mejores alternativas y menores costos percibidos, los colaboradores pueden salir de la empresa.

El origen de este compromiso ha tenido algunas percepciones: algunos autores han propuesto que debe subdividirse en dos medidas: sacrificio personal y oportunidades limitadas (Challapa y Quispe, 2017). De esta manera si un trabajador se vincula con su organización alineará sus propios objetivos y metas con los de la empresa cumpliendo en forma destacada en beneficio de la misma. Esto se manifiesta como persistencia conductual. Pues el comportamiento que se realiza bajo ciertas condiciones especiales influye en su reaparición (Hurtado, 2017).

El compromiso normativo: (deber) está definida en la creencia en la lealtad del trabajador hacia su institución por razones de compromiso o deuda por las prestaciones recibidas (Abreu et al., 2012). Por ejemplo, si se brinda una capacitación, o actualización sobre temas de trabajo, taller emocional u otros, el trabajador se va a sentir en el compromiso de reciprocidad con la empresa por la gratuidad de la capacitación de algún modo se siente vinculado a la misma por la oportunidad como efecto de experimentar una percepción de adeudar algo a la

entidad por el solo hecho de haberle brindado la posibilidad de laborar y que se valore su trabajo (Edel et al., 2007).

Es un compromiso basado en los gastos que tienen los trabajadores tienen al perder o dejar su centro laboral, el cual está caracterizado por el nivel de conciencia logrado por cada empleado en relación a la inversión en tiempo y esfuerzo que le demandaría encontrar un nuevo puesto laboral en una organización (Osorio et al., 2016).

Se determina por el grado de compromiso de los individuos de continuar en la organización, lo cual vincula también a los estándares que la sociedad busca para el desarrollo de la empresa y para que sea exitosa. (Challapa y Quispe, 2017; Miao et al., 2014). De esta manera los trabajadores con alto sentido de responsabilidad establecerán sus objetivos propios a los de la institución desarrollando el cumplimiento de las metas, se observa entonces más que un compromiso afectivo una obligación de lealtad (Hurtado, 2017; Messner, 2013).

Este compromiso también puede mejorar o disminuir debido a la evaluación personal del sujeto sobre el grado de importancia (Jung y Yoon, 2012), así el rol laboral puede debilitar el grado de compromiso que se tiene con la organización. Meyer y Parfyonova (2010) señalaron la necesidad que tiene la persona por corresponder a los beneficios que se ha recibido de la organización. El desempeño docente es referenciado por el Ministerio de Educación del Perú (2012) que lo define en acciones y competencias con las que cuenta en educador en el desarrollo de su profesionalismo docente, el manejo de estrategias didácticas para el desarrollo de su enseñanza para lograr los aprendizajes de sus estudiantes.

De la misma forma, Thanassoulis et al. (2017), señalan que el desenvolvimiento laboral de un docente se convierte en un desafío ya que los criterios de evaluación son tanto objetivos como subjetivos. Además, este proceso conlleva a las percepciones de los estudiantes, ya que la mayor parte de investigaciones inclinan su mirada sobre las estrategias y teorías de la enseñanza, mientras que los autores lo conciben más como un rol orientado para conducir a los

estudiantes en el desarrollo de sus aprendizajes, también, tiene que ver con el dominio y conocimiento con los que cuenta con características propias, las de sus estudiantes y el contexto educativo. En ese sentido, el docente se convierte en el actor principal del contexto educativo, por ello su responsabilidad social con la educación es muy importante.

D Setó and Papaoikonomou (2016) proponen que los educadores como modelo referente en el comportamiento empresarial educativo, la aplicación de un enfoque integrador y holístico para orientar la unión de la ética, la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad en la educación gerencial que tiene como objetivo perfeccionar los conocimientos y actitudes de los aprendices.

Las dimensiones del desempeño docente son tomadas del MINEDU (2012) que es propuesto en el documento denominado Marco para el Buen Desempeño Docente, documento orientador para reforzar las competencias pedagógicas de un profesor y guiar mejor su práctica de enseñanza-aprendizaje de los educandos. Dicho documento propone 3 dimensiones específicas a considerar cuando se trata de evaluar el desempeño de un profesional de la educación:

La preparación en el proceso de aprender de los educandos, según el MINEDU (2012) está centrado en el dominio destinado a la valoración del nivel alcanzado para planificar sus actividades de un educador. La capacidad de planificación garantiza una adecuada programación curricular, una idónea unidad didáctica que responda a un contexto específico, así como una sesión de aprendizaje con su respectivo instrumento de evaluación, fichas, formularios entre otros contextualizado y adecuado de acuerdo con el contexto educativo fichas, formularios dentro de un enfoque intercultural e inclusivo.

De lo expuesto, este dominio hace referencia a acciones de planificar y coordinar que debe ejercer el maestro para desarrollar una adecuada práctica pedagógica. De la misma forma, debe hacer un análisis del contexto del estudiante para tenerlo en cuenta en la planificación del aprendizaje, identificando las características intelectuales, psicosociales de sus estudiantes, e identificar

claramente la necesidad de aprendizaje enmarcado bajo el dominio disciplinar de su área para ser un facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje.

Enseñanza para que el educando aprenda, para el MINEDU (2012) esta dimensión es definida como la forma de conducir el proceso de enseñanza del maestro bajo el marco de la inclusión y respetando la diversidad de los estudiantes en un clima adecuado, creando vínculos de respeto y confianza utilizando recursos y estrategias metodológicas que enriquezcan las vivencias en materia educativa de los educandos. De lo antes mencionado se deduce que en la ejecución de la práctica docente este debe planificar la transferencia de los aprendizajes hacia los alumnos, para ello el docente debe movilizar todas sus competencias profesionales y hacer uso de todo su conocimiento para el mejor desarrollo del aprendizaje de sus estudiantes.

Profesionalismo e identidad con la docencia, que de acuerdo al MINEDU (2012) está comprendido el proceso y la práctica en sí de la labor docente como parte elemental del progreso e instrucción de un profesional en pedagogía, donde tiene que ver con la ética, que se refiere al grado de compromiso que tiene el docente hacia su profesión y su sentido de responsabilidad en prepararse y actualizar su conocimiento en forma constante, en innovar su práctica pedagógica dominio de información; colaboración al diseño y poner en marcha políticas educativas que ayuden a que la sociedad progrese.

Están inmersos en este proceso los aportes al trabajo colegiado, la innovación de estrategias metodológicas de su área actualización y capacitación constante de la práctica docente. Asociándola a diversos aspectos basados a una identidad docente en base a una reflexión de las demandas actuales y políticas educativas.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

A esta investigación corresponde el paradigma positivista que está orientado a un esquema metodológico de investigación, cuya característica principal es explicar, controlar y predecir para hacer generalizaciones (Pérez, 2015).

La investigación se desarrolló bajo un enfoque de tipo cuantitativo, de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) los datos son recolectados y procesados, sus propiedades responden al fenómeno en estudio y el procedimiento se caracteriza por una tendencia a la generalización debido al uso de estadísticas descriptivas y/o inferenciales.

De acuerdo a lo señalado por Ñaupas et al. (2014), el tipo usado para este estudio fue de tipo básica, ya que se fortalece el conocimiento sobre las variables, recopilando información de la base teórica, entonces se debe tener en cuenta que el propósito de desarrollar este conocimiento no es buscar respuestas prácticas a los fenómenos en estudio.

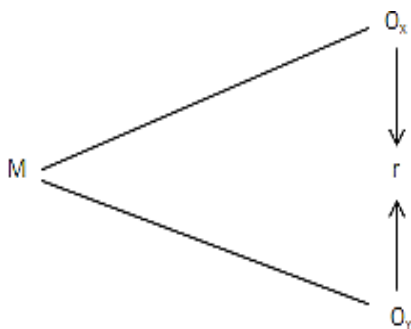
De la misma forma Ñaupas et al. (2014) señala que el diseño en el estudio es una planificación para encontrar respuestas a las preguntas de la investigación, identificando las variables de análisis y sus objetos. En este estudio el diseño corresponde a los no experimentales, ya que las variables no son manipuladas o repetidas deliberadamente en este sentido. El mismo autor explica sobre la recolección de información en la cual señala que fue de corte transversal ya que se da en un solo punto en el tiempo, a través de la instrumentación adecuada para conocer sobre el comportamiento de las variables.

El estudio manejó un nivel descriptivo, que en palabra de Palella y Martins (2012) se usó herramientas que permiten registrar, analizar y describir los elementos característicos de las variables, pudiendo ser interpretadas en el transcurso de los hechos.

Por otro lado, Sánchez y Reyes (2015) afirman que el estudio fue correlacional toda vez que busca medir el grado de relación que une a las variables sin pasar las fronteras de explorar alguna relación de tipo causal. A continuación, en la figura 1 se detalla cómo se da el estudio correlacional, señalándose O_x : hace mención a variable compromiso organizacional; O_y : menciona a la variable desempeño docente; r : representa la relación que se pretende demostrar y m : correlación entre las variables y n : representa la muestra del estudio:

Figura 1

Diagrama de nivel correlacional.



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

De acuerdo a Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional es una condición mental de sentido de pertenencia, inclusión y participación de los trabajadores en las actividades dentro de una entidad.

Definición operacional

Se buscó hacer el estudio de la primera variable, analizando cada una de sus dimensiones y en este caso se abordó desde 3 aspectos: la dimensión afectiva, de continuidad y desde los normativo. Se aplicó como instrumento el cuestionario que consta de 20 ítems de selección múltiple por medio de alternativas en la escala de

Likert. Los resultados se agruparon y se categorizaron en niveles: deficiente, regular y bueno.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

El desempeño docente está determinado por la capacidad para lograr los objetivos educativos valiéndose del empleo de recursos y diversas estrategias didácticas (MINEDU, 2012).

Definición operacional

La variable desempeño docente está formado por 3 dimensiones: preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, y desarrollo de la profesionalidad docente. Se aplicó el instrumento cuestionario que consta de 21 ítems de selección múltiple por medio de alternativas en la escala de Likert. Los resultados se agruparon y se categorizaron en niveles: deficiente, regular y bueno

3.3 Población, muestra y muestreo

Una población es un conjunto de objetos de investigación, que son sujetos sobre los cuales se recopilan datos para que el estudio sea válido (Sánchez y Reyes, 2015). La población está conformada por hombres y mujeres pertenecientes a la Red Distrital de Lurigancho 20 perteneciente a la UGEL N° 06 - Ate.

Asimismo, Sánchez y Reyes (2015) indicaron que la muestra corresponde a un segmento representativo de la población estudiada y sus características también corresponden a la población, por lo que los resultados obtenidos también pueden generalizarse a toda la población.

El muestreo fue no probabilístico, intencional, se refieren a que se seleccionaron de forma conveniente a 64 docentes por las facilidades que se

tuvieron para realizar la encuesta, cuyos criterios para ser incluidos fueron que pertenecieran a la Red 20, colegios del nivel inicial y primaria con polidocencia completa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015), es un medio de recopilación de información, es decir, una forma de obtención de datos, el trabajo utiliza métodos de encuesta debido a las condiciones actuales de aislamiento social.

La investigación sugiere que esta es la forma de obtener respuestas a los fenómenos de investigación. La herramienta consta de preguntas específicas de recopilación de datos concentradas en cuestionarios utilizados en el estudio. El cuestionario planteó un determinado número de preguntas claras, objetivas y precisas para comprender las características de las variables.

Validez

Nivel en el que se pueden generalizar los resultados alcanzados porque el instrumento utilizado mide aspectos específicos que permite una mejor comprensión de la dimensión o carácter que se está midiendo.

Las herramientas utilizadas para recopilar información son validadas externamente por expertos en el dominio que respaldan su creación. Para el análisis de las variables se desarrollaron herramientas adecuadas que debieron ser validadas mediante métodos de juicio de expertos de la Universidad Cesar Vallejo, quienes analizaron las herramientas, certificándolas según los criterios de claridad, pertinencia y adecuación.

Confiabilidad

En palabras de Ñaupas et al. (2014) hace referencia que a pesar de la cantidad de veces que se utiliza un cuestionario, siempre con el mismo resultado.

Seguidamente de haber cumplido con su finalidad el cuestionario en escala Likert, conviene realizar pruebas de fiabilidad según la escala Alfa de Cronbach (George y Mallery, 2003).

Las herramientas se probaron con 15 encuestados y tuvieron un nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,899 para la herramienta de compromiso organizacional y un nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,818 para la herramienta de desempeño docente, ambos con un "buen nivel de confiabilidad".

3.5 Procedimiento

Se cumplió con el envío de una carta a los responsables de la organización educativa que fue seleccionada como parte del presente estudio, a su vez se notificó a los docentes por teléfono y correo electrónico, solicitando su respectivo permiso para realizar una encuesta a los pedagogos de la institución. Contiene enlaces a las preguntas de la encuesta.

La información recolectada en el cuestionario es trasladada a una tabla de Excel y luego separada por dimensiones y variables para obtener una base de datos.

3.6 Método de análisis de datos

La información recopilada en tablas y descargada en archivos de Excel es recopilada y clasificada según sus respectivas dimensiones y variables. El análisis descriptivo se realizó mediante el programa estadístico SPSS v. 25, arrojando gráficos de barras y tablas de porcentajes y frecuencias.

El paquete estadístico usado posibilitó a su vez el análisis inferencial, el mismo que permitió la comparación de los supuestos utilizados por los estadísticos Rho de Spearman para determinar las escalas de tamaño del efecto. Para realizar el estudio de los datos se utilizaron técnicas de estadística inferencial, que permitieron comparar las hipótesis del trabajo (Szmidt y Kacprzyk, 2010).

Principalmente se trabajó con el estadístico Rho de Spearman para demostrar la relación entre las variables y encontrar el coeficiente de correlación correspondiente.

3.7 Aspectos éticos

Se buscó en todo momento cumplir con los criterios de valor social y respeto bajo las normas que demanda la ética de todo profesional, como el actuar bajo un consentimiento debidamente informado, respeto por el anonimato de la información cedida, manejo adecuado para evitar uso de información para fines privados, entre otros aspectos esenciales.

IV. Resultados

4.1 Resultados de la estadística descriptiva

Tabla 1

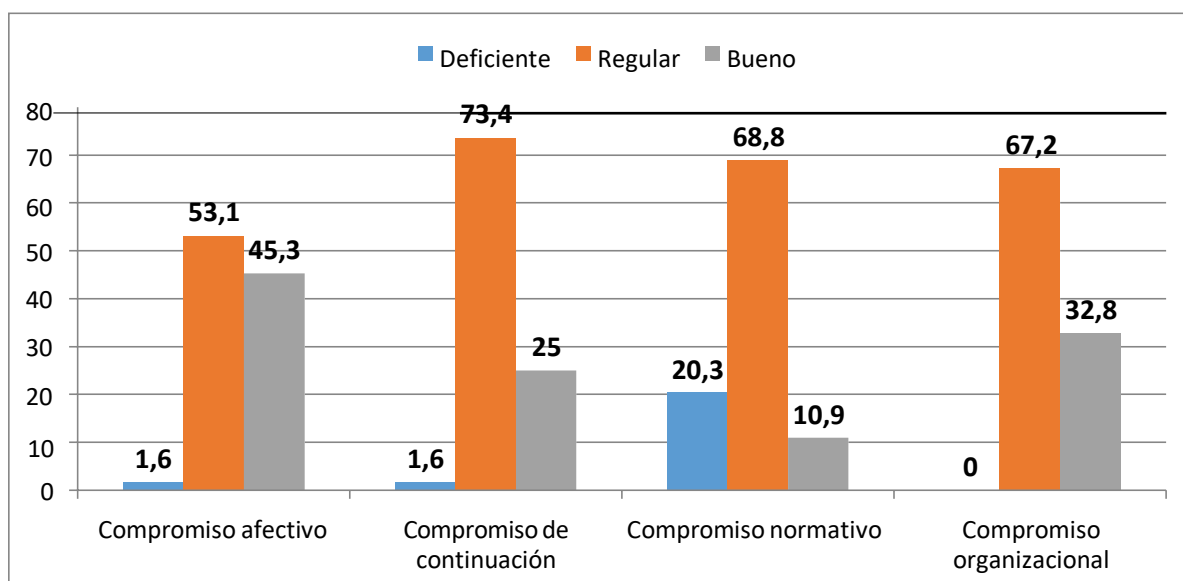
Distribución de los niveles de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso afectivo	1	1,6	34	53,1	29	45,3	64	100
Compromiso de continuación	1	1,6	47	73,4	16	25,0	64	100
Compromiso normativo	13	20,3	44	68,8	7	10,9	64	100
Compromiso organizacional	0	0,0	43	67,2	21	32,8	64	100

Fuente: Paquete SPSS versión 25.0

Figura 2

Niveles de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.



La tabla 1 y figura 2 permite observar la percepción de los docentes de la Red 20, UGEL N° 06- Ate, 2020, por medio de niveles porcentuales sobre el compromiso organizacional y sus dimensiones, donde el 73,4% de los consultados señalan que el nivel es regular para la dimensión compromiso de continuación, un 45,3% señala un nivel bueno para el compromiso afectivo y el 20,3% confirma un nivel deficiente para el compromiso normativo.

Tabla 2

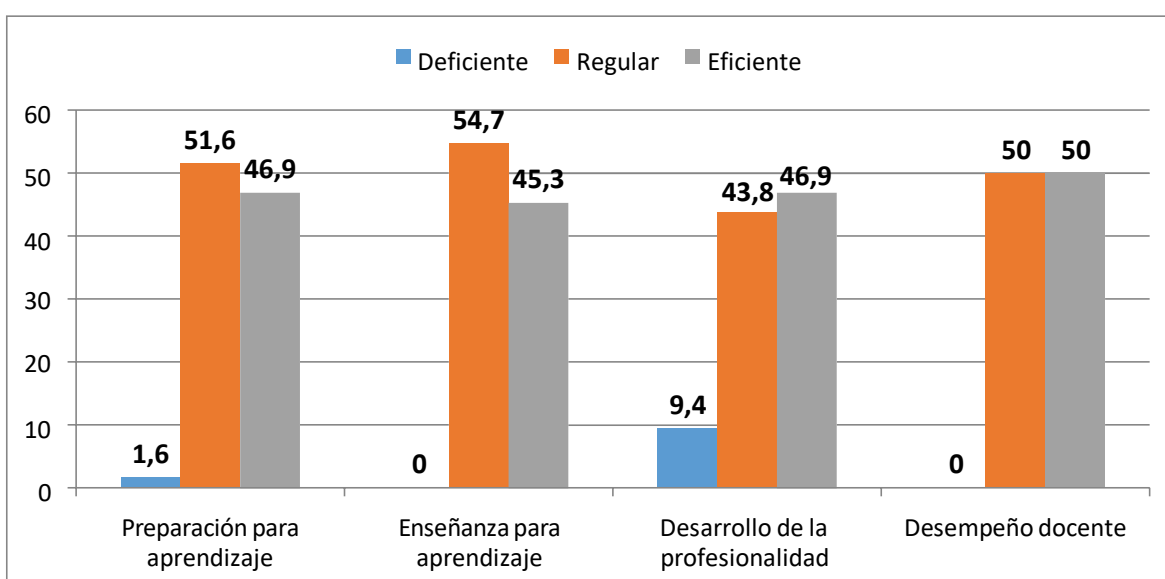
Distribución de los niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<i>Preparación para aprendizaje</i>	1	1,6	33	51,6	30	46,9	64	100
<i>Enseñanza para aprendizaje</i>	0	0,0	35	54,7	29	45,3	64	100
<i>Desarrollo de la profesionalidad</i>	6	9,4	28	43,8	30	46,9	64	100
<i>Desempeño docente</i>	0	0,0	32	50,0	32	50,0	64	100

Fuente: Paquete SPSS versión 25.0

Figura 3

Niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones.



La tabla 2 y figura 3 muestra lo señalado por los docentes de la Red 20, UGEL N° 06- Ate, 2020, por medio de niveles porcentuales sobre el desempeño docente y sus dimensiones, se observa que el 54,7% de los consultados señalan que el nivel es regular para la dimensión enseñanza para el aprendizaje, mientras que un 46,9% indican un nivel bueno para las dimensiones preparación para el aprendizaje y desarrollo de la profesionalidad docente y un 9,4% manifiesta que el nivel es deficiente para el desarrollo de la profesionalidad docente.

4.2 Resultados de la estadística inferencial

La contrastación de las hipótesis se realizó con la prueba estadística Rho de Spearman, para ello se tomó en cuenta la significancia de $\alpha=0,05$ y la regla de decisión: Si $p > \alpha$, se acepta H_0 . Si $p < \alpha$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Contrastación de la hipótesis general

H_0 : No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

H_a : Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y el desempeño docente.

	CO vs DD
Rho de Spearman	0,676
Sig. (bilateral)	0,000
N	64

Fuente: Resultados de la aplicación del software SPSS v. 25

En la tabla 3 permite observar la correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,676 comprobándose que existe una correlación moderada entre el organizacional y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

H_a : Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

Tabla 4

Correlación Rho de Spearman entre el compromiso afectivo y el desempeño docente.

	Compromiso afectivo vs DD
Rho de Spearman	0,711
Sig. (bilateral)	0,000
N	64

Fuente: Resultados de la aplicación del software SPSS v. 25

En la tabla 4 permite observar la correlación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,711 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

Ha: Existe relación entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman entre el compromiso de continuación y el desempeño docente.

	Compromiso de continuación vs DD
Rho de Spearman	0,544
Sig. (bilateral)	0,000
N	64

Fuente: Resultados de la aplicación del software SPSS v. 25

En la tabla 5 se puede observar los resultados de la correlación entre compromiso de continuación y el desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. También se obtuvo un Rho de 0,544 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate,2020.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

Ha: Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 -Ate

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre el compromiso normativo y el desempeño docente.

	Compromiso normativo vs DD
Rho de Spearman	0,421
Sig. (bilateral)	0,000
N	64

Fuente: Resultados de la aplicación del software SPSS v. 25

En la tabla 6 se puede observar los resultados de la correlación entre compromiso normativo compromiso normativo y el desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000 < 0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,421 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

V. Discusión

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Red 20, UGEL 06–Ate, 2020, los resultados de la prueba de contrastación de la hipótesis muestran que la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,676 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la red 20, UGEL N°06 – Ate, 2020 es decir que a mayor compromiso organizacional el nivel del desempeño docente va mejorar en la Red 20 de la UGEL 06 – Ate, 2020. Estos resultados guardan similitud con el trabajo de Campana (2018) que al analizar el compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente permitió una medición de los niveles de bienestar que muestran los docentes y guardan una relación directa con su desempeño laboral.

Estos resultados también pueden fundamentarse con los señalado por Al-Jabari & Ghazzawi (2019) quienes sentaron las bases para explicar sobre la importancia del compromiso organizacional, donde claramente indican cuáles son los factores determinantes en la retención de los trabajadores a una organización, en nuestro caso una organización educativa, generando compromisos para el logro de una mayor productividad, en otras palabras, la identificación y la participación es una oportunidad de crecimiento que debe ser aprovechada por la organización. A esto hay que sumar lo señalado por Pinela y Donawa (2019) que por medio de sus estudios llegaron a la conclusión de que el comportamiento actitudinal de la organización educativa permite a sus docentes universitarios obtener una calidad influyendo satisfactoriamente en su desempeño laboral.

Al respecto, Robbins y Coulter (2010) sostienen que el compromiso organizacional es el grado con el que un trabajador se vincula con la organización, tanto emocionalmente como en sus metas trazadas, a fin de sentirse identificado con la organización, mientras que Chiang et al. (2016), afirman que es la medida en la cual un empleado se siente identificado con la organización y lo vincula de

una forma que tenga el sentido de pertenencia, en ese sentido sus acciones se vuelven relevantes y fidelizadas a la misma organización. En ese sentido, Idris (2014) afirma que el compromiso organizacional es un predictor de retención de los colaboradores, cuya evaluación debería ser aprovechado por el área de recursos humanos.

En efecto, los directivos deberían garantizar un entorno favorable para convertir a los más destacados como activos de largo plazo en la organización (Sing y Gupta, 2015). Es más, cuando las instituciones capacitan y adiestran al personal pueden retener el talento humano de tal manera que se mantiene la estabilidad de la organización en referencia a la productividad y viabilidad financiera (Faloye, 2014). Para los entrevistados el desempeño docente está enmarcado en el proceso de enseñanza del maestro bajo el marco de la inclusión y respetando la diversidad de los estudiantes en un clima adecuado, creando vínculos de respeto y confianza utilizando recursos y estrategias metodológicas que enriquezcan la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

Thanassoulis et al. (2017), señala que el desempeño docente implica criterios objetivos como subjetivos, que en buena cuenta no solo es para buscar y alcanzar la evaluación al docente, sino está más orientado a que los estudiantes tengan una mejora en su aprendizaje y mejorar la percepción de sus docentes como sujetos referentes. D Setó and Papaoikonomou (2016) refieren que los educadores son figuras referenciales, donde tienen un papel de influencia como impulsores del comportamiento empresarial educativo, con cambios continuos y sostenibles a través de la innovación, que son expresados en su desempeño, por lo que entendemos la importancia de los diferentes aspectos que concluyen para su desarrollo.

El desempeño docente incluye estándares tanto objetivos como subjetivos tal como lo indican Thanassoulis et al. (2017), y no se trata solo de buscar y realizar la evaluación docente, sino también de mejorar la percepción de los estudiantes sobre la enseñanza en función del progreso de aprendizaje de los estudiantes. sus profesores como referentes. D Setó y Papaoikonomou (2016) afirman que los docentes son modelos tomados como referencia que juegan un papel influyente

como impulsores del comportamiento de la organización educativa, logrando un cambio continuo y sostenible a través de la innovación que se refleja en su desempeño, permitiendo entender entonces la importancia de diferentes aspectos de su desarrollo.

En el objetivo específico 1, determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06–Ate, 2020 los resultados de la correlación entre compromiso afectivo y desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000 < 0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,711 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020. Pedraza (2020) realizó un trabajo bajo el mismo enfoque cuantitativo, logrando guardar similitud, ya que el autor concluye que el resultado de la relación entre el capital humano y la satisfacción laboral genera un compromiso afectivo en los empleados y por ende, un desempeño positivo.

En la investigación de Cervera (2018) encontramos de la misma forma que el presente trabajo, el usó el cuestionario de Meyer y Allen (1997), obteniendo en la dimensión de compromiso afectivo un nivel medio o moderado, permitiendo afirmar que es necesario que la empresa investigada brinde un respaldo en los aspectos afectivos bajo un marco de legalidad. En cambio, Tapia y Tipula (2017) en su trabajo sobre el efecto de las creencias pedagógicas en el desempeño docente, indican que el enfoque que fue preponderante en el desempeño docente fue el cognitivo, el mismo que difiere de los hallazgos en este trabajo. Para estos autores, las creencias pedagógicas generan un gran impacto en las competencias del docente y son decisivas para generar un compromiso organizacional.

También está definido por la fidelidad del individuo hacia su empresa por razones de confort y satisfacción laboral, asimismo, se ve reflejado en su buen desempeño y apego a la organización cumpliendo con los valores, principios y metas de la organización (Osorio et al., 2016; Mahal, 2012). También se manifiesta cuando el individuo se siente reconocido y valorado en la organización y establece

vínculos emocionales con la misma, ya que se ven cubiertas sus expectativas y se siente motivado a brindar lo mejor de él para que la organización siga progresando. (Hurtado, 2017); es más, se ve como el vínculo entusiasta que los individuos sienten hacia su empresa siendo legales a la misma comprometidos con su enfoque y lineamientos sintiendo satisfacción de pertenecer a la misma (Challapa y Quispe, 2017)

Para el objetivo específico 2, determinar la relación entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020, los resultados de la correlación compromiso de continuación y desempeño docente; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000 < 0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,544 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 – Ate, 2020. De la misma forma, Cernas et al., (2018), coincidieron en señalar como característica de análisis de la variable desempeño, la perspectiva del tiempo que informa sobre la intención de renuncia o continuidad dentro de la organización como parte del compromiso organizacional.

Otro de los hallazgos, importante de mencionar, es el obtenido en el trabajo de Guizado et al. (2020), que claramente señala el grado de impacto del DD en los aprendizajes de los estudiantes, y como esto es determinante en la continuidad del docente dentro de la institución. Las funciones que ejercen deben verse reflejada en los aprendizajes de los estudiantes y no solo en el cumplimiento de sus funciones. El nivel académico juega un papel fundamental en la continuidad de las labores como docente. Esto se ve respaldado teóricamente por lo señalado por Mahal (2012), quien sostiene que el colaborador es el factor fundamental para el análisis de costo/beneficio para mantenerlo en la organización.

Edel et al. (2007) señalan que, en el caso del compromiso de continuación, se asume que el individuo decide permanecer en la empresa por razones de falta de oportunidades de trabajo en otros espacios, ya sea por temas financieros, psicológicos, físicos, etc. En ese sentido, se siente comprometido con la

organización por la inversión de tiempo, dinero, experiencia, esfuerzo y no quiere arriesgar a perderlo todo y no encontrar otro lugar de trabajo lo cual le crea esa dependencia hacia la empresa. Por otra parte, la organización, maneja la concepción de mantener a un colaborador por las ganancias que le genera, ya que se ve reflejado un buen desenvolvimiento y arraigo con la organización en el cumplimiento de los valores, principios y metas que la misma tiene.

Finalmente, el objetivo específico 3, determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020, los resultados de la correlación entre compromiso normativo y DD; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,421 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06–ATE, 2020. Bustamante et al. (2018), hallaron estudiaron el comportamiento del compromiso emocional como el normativo, hallando la existencia de una relación inversa como parte del compromiso organizacional, a mayor atención a sus necesidades como parte de lo reglamentado, menos la necesidad de abandonar la organización.

Salvador (2019) en los resultados de su trabajo, halló algo similar definiendo los niveles de afinidad de los colaboradores de una empresa u organización sobre el compromiso organizacional, haciéndose necesaria la revisión sistemática del compromiso normativo que la empresa señaló inicialmente, buscando mejoras contractuales para el trabajador, con un mejor salario entre otros beneficios, situaciones legales que garantizan una afinidad y elevada productividad. El compromiso normativo se refiere al compromiso basado en los costos que los empleados tienen al dejar la organización, el cual se caracteriza por la conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo (Osorio et al., 2016).

Se determina por el sentimiento de compromiso de los individuos de continuar en la organización, lo cual vincula también a los estándares que la sociedad busca

para el desarrollo de la empresa y para que sea exitosa. (Challapa y Quispe, 2017; Miao et al., 2014). De esta manera los trabajadores con alto sentido de responsabilidad establecerán sus objetivos propios a los de la institución desarrollando el cumplimiento de las metas, se observa entonces más que un compromiso afectivo una obligación de lealtad. (Hurtado, 2017; Messner, 2013). En ese sentido, los autores concluyeron en aseverar que cuando una organización brinda las condiciones laborales favorables como en el ámbito económico, propicia en sus colaboradores altos niveles de identificación con la organización como un alto sentido de pertenencia a la misma.

VI. Conclusiones

1. Al respecto del objetivo general del estudio, la contrastación de la hipótesis muestra que la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,676 concluyéndose que existe una correlación moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, es decir que a mayor compromiso organizacional el nivel del desempeño docente va mejorar en la Red 20 de la UGEL 06 – Ate, 2020.
2. En cuanto al primer objetivo específico del estudio, la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,711 concluyéndose que existe una correlación moderada entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.
3. En tanto que, al segundo objetivo específico, la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,544 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso de continuación y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.
4. Finalmente, con relación al tercer objetivo específico, la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de $p=,000<0,05$, debido a ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También se obtuvo un Rho de 0,421 comprobándose que existe una correlación moderada entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Red 20, UGEL N°06 –Ate, 2020.

VII. Recomendaciones

1. A las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate, 2020; diseñar, planificar y ejecutar mediante procesos de actualización, destinados a promover la comprensión y participación de los docentes en el funcionamiento y objetivos de la institución; mejorar el desempeño de los maestros y, por lo tanto, alcanzar los objetivos educativos generales.
2. A la plana docente y directivo de las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate; planificar, diseñar y desarrollar programas de capacitación sobre las redes de vinculaciones cargadas de emoción que se construyen entre profesores y la organización educativa; con el fin de aportar en la mejora del desenvolvimiento profesional del educador.
3. A la plana docente y directivo de las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate; planificar, diseñar y desarrollar programas de capacitación sobre el valor del compromiso organizacional de tal manera que se mejore el Desempeño docente.
4. A las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate, ejecutar jornadas de coaching para mejorar el compromiso afectivo, la empatía, solidaridad y las relaciones interpersonales.
5. A los docentes y directivos de las IIEE públicas de la Red 20, UGEL 06 – Ate; se sugiere brindar asesoría en la planificación, diseño y desarrollo de programas de formación destinados a fortalecer la capacidad de los docentes para que puedan definir su identidad y adherirse a las normas y lineamientos institucionales y contribuir a la mejora del desempeño docente en dichas instituciones.



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, MARÍA DEL CARMEN EMILIA ANCAYA MARTÍNEZ, docente de la Escuela de Posgrado de Maestría y Programa académico Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Ate Vitarte, revisora del trabajo de investigación/tesis titulada “Compromiso organizacional y desempeño docente en la Red 20, UGEL N° 06- Ate, 2020” de la estudiante Jenny Eveling, Dávila Baltazar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Ate, 25 de enero de 2021.

.....
ANCAYA MARTÍNEZ MARÍA DEL CARMEN E.

DNI: 10352960