



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Compromiso organizacional y desempeño docente en la Institución
Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión
Educativa**

AUTORA:

Hoyos Aguilar, Marcia Isidora (orcid.org/0000-0003-1954-4465)

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (orcid.org/0000-0003-4630-6921)

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

2022

Dedicatoria

A Dios porque siempre me acompaña para no rendirme en mi meta de ser cada día mejor.

A mi papito Miguel que, aunque se fue hace mucho tiempo, siempre lo llevo en mi corazón.

A mi esposo e hijos por su constante apoyo y comprensión.

Agradecimientos

A mi asesora Dra. Iburguen Cueva, Francis Esmeralda que con sus orientaciones y sugerencias hizo posible culminar esta tesis.

A mis hijos Joan y Luanna, por ser el motor que me impulsa a seguir adelante, por esperar pacientemente y comprender mis momentos de ausencia.

Índice de contenidos	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Operacionalización de las variables	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
Anexos	37

Índice de tablas

Pág

Tabla 1. Niveles de la variable compromiso organizacional	17
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones del compromiso organizacional	18
Tabla 3. Niveles de la variable desempeño docente	19
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	20
Tabla 5. Correlación del compromiso organizacional y el desempeño docente	21
Tabla 6. Correlación del compromiso afectivo y el desempeño docente	22
Tabla 7. Correlación del compromiso normativo y el desempeño docente	23
Tabla 8. Correlación del compromiso de continuidad y el desempeño docente	23

Índice de figuras

Pág

Figura 1. Niveles de la variable compromiso organizacional	17
Figura 2. Niveles de la variable compromiso organizacional por dimensiones	18
Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente	19
Figura 4. Niveles de la variable desempeño docente por dimensiones	20

Resumen

La presente investigación llevó por objetivo Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022. Para tal efecto, se llevó a cabo una investigación de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental y transversal. Para obtener la información se empleó un cuestionario para cada variable, el cual se aplicó a una población de 52 docentes en la institución educativa N° 8156. Los resultados descriptivos indicaron que el compromiso organizacional fue de 61.5% en el nivel medio y desempeño docente, el 82.7% de los encuestados percibieron que esta variable fue de nivel alto. En los resultados inferenciales las dimensiones de la variable compromiso organizacional presentaron valores de Rho de Spearman positivos medios con p-valor menores a 0.05. Por tanto, se concluyó que el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022. Sustentado en Rho de Spearman de 0.350 y p-valor= 0.011.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, afectivo, normativo y continuidad.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and teaching performance in the Educational Institution No. 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022. For this purpose, a correlational scope research was carried out, with a quantitative approach and non-experimental and cross-sectional design. To obtain the information, a questionnaire was used for each variable, which was applied to a population of 52 teachers in the educational institution No. 8156. The descriptive results indicated that the organizational commitment was 61.5% at the middle level and teaching performance, 82.7% of those surveyed perceived that this variable was of a high level. In the inferential results, the dimensions of the organizational commitment variable presented mean positive Spearman's Rho values with p-values less than 0.05. Therefore, it was concluded that organizational commitment is related to teaching performance in Educational Institution No. 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022. Based on Spearman's Rho of 0.350 and p-value = 0.011.

Keywords: Organizational commitment, work performance, affective, normative and continuity.

I. INTRODUCCIÓN

Alrededor del mundo, es un enorme desafío lograr que los trabajadores ya sean profesionales o empleados se encuentren comprometidos con los objetivos del lugar donde laboran, esta situación ocasiona que el nivel de involucramiento del empleado con la empresa donde trabaja sea uno de los problemas que más preocupa internacionalmente en los últimos años (Kawiana et al., 2018). Si observamos el campo educativo encontraremos que el compromiso organizacional y el desempeño docente tienen un papel importante debido a que es necesario tener un personal que quiera trabajar por la institución educativa y además, porque la calidad educativa es un aspecto en donde se requiere de un buen desempeño docente (Agung et al., 2018).

En un informe emitido a la UNESCO, según Casassus (2003) presentó que las dificultades para obtener una práctica docente acorde al propósito educativo y un ambiente sin igualdad repercuten en un clima laboral no adecuado para una gestión exitosa causando falta de motivación, escasa participación, poco compromiso y desarrollo profesional; por el contrario, un ambiente agradable hará que el docente se motive a laborar y genere un mayor compromiso con su institución. En países como China, el compromiso de los trabajadores es de nivel alto y esto es debido a su forma de pensar y la cultura milenaria china, en ese aspecto, resaltan el compromiso afectivo y de continuidad sin dejar de lado el normativo (Jiaxun & Li, 2020).

Si se piensa en cómo funciona una organización se podrá verificar que el compromiso organizacional es fundamental, pues este conlleva al logro de objetivos y a un mayor encargo del trabajador con la empresa. De la misma forma, manifiesta Ruíz (2013) que el compromiso y la motivación laboral, van juntos y cuando son adecuados, favorecen efectivamente a toda la organización. Al respecto, el desempeño docente es afín con las actividades realizadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, las cuales deben garantizar un resultado de calidad, sin embargo, el desempeño docente a nivel internacional está liderado por las experiencias de los sistemas educativos de países como China, Corea, Japón y Finlandia, quienes concuerdan que para un buen desempeño docente debe darse

capacitación, evaluación, autonomía en la clase y posibilidades de desarrollo profesional.

Las políticas educativas desarrolladas formulan normas para un excelente desempeño docente, para el caso peruano las encontramos establecidas en el Marco del Buen Desempeño Docente elaborado por el MINEDU 2012, mediante el cual se evalúa el desempeño docente de acuerdo a lo establecido en la Ley 29944, se inició evaluando a los docentes de Educación Inicial y cuyos resultados fueron reconfortantes puesto que solo el 0,7% de los docentes desaprobaron dicha evaluación (Ministerio de Educación, 2019); cabe señalar que esta evaluación solo considera el desempeño docente haciendo uso de rúbricas de observación en el aula.

En el Perú, el Proyecto Educativo Nacional 2021 en el desempeño docente afirmar la urgencia de mejorar la profesión docente, promocionando una carrera pública orientada hacia el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación completa y constante; así como la mejora de las condiciones laborales a las que se enfrentan los docentes, ya que ellos enfrentan condiciones negativas en el trabajo, principalmente se señala que los docentes no cuentan con material didáctico y medios tecnológicos en las escuelas, dedican horas extras de labor preparando sesiones de clases, materiales, reuniones con los padres, etc. Y si hablamos de la remuneración, el 66,3% de ellos está insatisfecho con su remuneración, por lo tanto, optarán por buscar trabajos alternativos que satisfagan sus necesidades familiares (Consejo Nacional de Educación, 2014).

Es así como en el Marco del Buen Desempeño Docente encontramos cuatro dominios donde se enmarcan el desempeño docente: el primero relacionado a la tarea de planificación de las actividades pedagógicas, campo donde se encuentra que algunos docentes todavía tienen dificultades, el segundo a cómo se conduce la enseñanza en el aula lo cual no siempre se realiza en condiciones de un clima favorable, el tercer dominio apunta a la intervención de la escuela con la comunidad que obedece a la participación de otros agentes educativos quienes muchas veces no colaboran con esta tarea y el cuarto dominio se refiere a la identificación y el profesionalismo del docente que supone una superación profesional continua y responsable lo cual es difícil de alcanzar con los tradicionales cursos y talleres que

deben rediseñar su metodología para alcanzar este desafío que será un proceso de largo aliento.

En la Institución Educativa N°8156 Peruano Alemán, como consecuencia del Covid 19 se realizó un cambio extremo en la forma de trabajo, de docentes presenciales a docentes en línea, lo cual presentó dificultades por la resistencia de algunos docentes al uso de tecnologías hasta el momento desconocidas para ellos, el exceso de actividades ahora desarrolladas de manera virtual tales como preparación de materiales haciendo uso de herramientas tecnológicas, la revisión de evidencias y cumplir con la retroalimentación de los estudiantes de manera personalizada se convirtió en una práctica agotadora provocando desgano, poca motivación y en algunos casos hasta el retiro temporal del docente razones que ocasionaron una baja en el desempeño de los docentes.

Por lo tanto, se hace necesario plantear el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022 ? y los específicos ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo, normativo y de continuidad y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022?

La presente investigación estará encaminada a averiguar teorías e información relevante sobre las variables compromiso organizacional y desempeño laboral con la finalidad de apoyar al incremento del conocimiento científico y que servirá de orientación a otros investigadores. La justificación fue que con los resultados obtenidos se podrán plasmar recomendaciones para remediar los problemas que se presentan en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 8156 Peruano Alemán, así como también las relacionadas al desempeño docente. Por último, en la metodología, los cuestionarios serán adecuados por el investigador de acuerdo al lugar que se realiza la investigación, aprobados por especialistas y se podrán tomar en cuenta en investigaciones posteriores.

En lo que respecta al objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156

Peruano Alemán, Comas, 2022 y los específicos determinar la relación entre el compromiso afectivo, normativo y de continuidad y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022

La hipótesis general fue que el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022 y los específicos el compromiso afectivo, normativo y de continuidad se relacionan con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional tenemos: Ortiz (2018), presentó una investigación en la ciudad de Lima, donde buscó la relación entre las variables. La metodología fue cuantitativa, correlacional y no experimental. Los resultados indicaron una correlación de 0.536 con p-valor de 0.000 para las variables compromiso organizacional y desempeño laboral. Para las dimensiones afectivo, normativo y de continuidad presentaron valores positivos de correlación y p-valor con 0.000. Lo que permitió concluir que existe relación entre las variables y dimensiones de compromiso organizacional con la variable desempeño laboral.

Araoz et al. (2021) presentó un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal de alcance correlacional. Cuyos resultados indicaron la existencia de una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, en el que aplicando el estadístico de Rho de Spearman, es te fue de ($r_s=0,539$; $p=0,000<0,05$), de tal manera que se pueda apreciar una correlación positiva por encima de la media. Los mismo sucedió con las correlaciones de compromiso de continuidad, afectiva y normativa que encontraron correlaciones positivas y menor a 0.05 en su p-valor. Finalizó estableciendo que cuanto los docentes se sienten más cómodos en sus instituciones educativas, es mayor su nivel de compromiso.

Según Estrada y Mamani (2020) quienes presentaron un artículo científico donde interviene las variables del interés de este estudio con la intención de encontrar la relación. La metodología que se empleó fue cuantitativa, no experimental y transversal, de alcance correlacional. De tal manera que los resultados indicaron la existencia de una correlación positiva alta entre las variables

de .724 y p-valor de 0.000. Así también, las correlaciones mostradas entre las dimensiones compromiso continuidad, normativo y afectivo, presentaron correlaciones positivas e inferiores al Alfa de 0.05. De tal manera, que se aceptaron todas las hipótesis. Por tanto, concluyó que el compromiso organizacional tiene una gran importancia en el desempeño del docente.

Como menciona Riveros (2021) en su tesis sobre la relación de sus dos variables el cual plateó como objetivo, se presentó una investigación cuantitativa, no experimental correspondiente al tipo de las investigaciones descriptivas y correlacionales, con una muestra de 42 docentes de diversas Instituciones Educativas del sector. Se presentó como resultado que existe relación entre las variables mencionadas mediante la aplicación del estadístico de Pearson. De tal manera que se concluyó que el clima organizacional es un tema importante y que se debe potenciar para alcanzar un desempeño efectivo de los docentes que requieren un ambiente de apoyo para concretar su labor.

Con respecto al estudio realizado por Abanto (2019) realizó una investigación con las variables de Compromiso organizacional, para encontrar la relación con el desempeño del docente, donde se planteó como diseño no experimental porque no se pretendió manipular las variables y el enfoque presentado fue cuantitativo. De tal manera que los resultados reportados indicaron una correlación de 0.595 entre las variables con un p-valor de 0.000. De tal manera que el autor concluyó que el compromiso organizacional es indispensable en los trabajadores para que realicen un desempeño efectivo, porque toda organización busca resultados que agreguen valor a la organización.

En el ámbito internacional encontramos a Pedraza (2020) en su trabajo de investigación realizado en México analizó la relación de variables como la gestión del personal con las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional y sus efectos en el desempeño docente. Elaboró su tesis con enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. Se utilizó un cuestionario para encuestar a 84 directores de Instituciones Educativas y con los resultados se estableció que las habilidades profesionales, la experiencia de los trabajadores y la satisfacción laboral son variables que favorecen efectivamente en el desempeño educativo

logrando optimizar los servicios educativos para concluir declara que los directivos deben gestionar sus recursos humanos con estrategias que beneficien a sus docentes y les brinden satisfacción laboral.

En relación al compromiso organizacional que presentan los docentes, junto al sentido de pertenencia que experimentan frente a la organización a la que pertenecen, se tiene a Manzano (2019) realizó su investigación para determinar la relación entre sus dos variables haciendo uso de un estudio estadístico de 65 encuestas en la ciudad de Quito-Ecuador se representó el nivel de los tres componentes del compromiso organizacional: normativo, continuidad y afectivo; en los resultados se comprobó que prevalece el compromiso normativo es decir, la permanencia de los docentes por obligación en las instituciones educativas públicas, por otro lado, en las instituciones privadas los docentes expusieron un profundo nivel de compromiso afectivo.

Según, Zans (2017) su investigación habla sobre las variables de Clima Organizacional y desempeño laboral, con la finalidad de evaluar la conexión entre las variables mencionadas en una Universidad de Nicaragua. El enfoque es cuantitativo, de tipo descriptivo, con una muestra de 88 trabajadores del sector, fueron aplicados instrumentos para realizar la investigación cuyos resultados muestran que el clima organizacional es óptimo en mayor medida, así como en otros casos se muestra la apatía y el desapego en porcentajes menores. Finalmente, se concluye que es muy necesario motivar a las autoridades a generar un ambiente adecuado para desarrollar el trabajo y así realzar el desempeño docente.

Fernández Ángela (2017), España, presenta una investigación sobre "Compromiso organizacional" para medir el tipo y el nivel de compromiso que se da en los trabajadores de una determinada organización, se llevó a cabo con una investigación de tipo descriptiva transversal, con una muestra de 22 profesores aplicando encuestas de escala Likert de Meyer y Allen. La conclusión fue que el compromiso organizacional es esencial para la organización en el logro de sus objetivos y que esta se afecta de acuerdo con el tipo de compromiso que tengan

los trabajadores, siendo el compromiso afectivo es el más favorable para el beneficio de toda la organización.

En lo que respecta a la variable compromiso organizacional se refiere a los estímulos que recibe el trabajador de la empresa, es un convenio afectivo, una suerte de simbiosis entre el empleado y la empresa (Molina, Del Orbe y Sanvicen, 2020). Así también, Salgado (2018) menciona que el compromiso se relaciona con las metas y valores de la organización. Es como un contrato sin papel entre la organización y el empleado para que establezcan una relación amplia. Meyer y Allen (1997) sustentan que el compromiso organizacional se caracteriza porque los trabajadores sienten una conexión especial no solo con su organización sino también con sus objetivos y anhelan seguir trabajando en ella. Es decir, se da una relación entre ambas partes que las une de manera afectiva, emocional y física, hasta el punto de comprometerse con la organización.

Por su parte, Coulter y Robbins (2018) indicaron que el compromiso organizacional se da cuando el empleado se identifica con la empresa y hace suyos sus objetivos, por lo que se esfuerza por cumplirlos. En ese sentido, cuando sucede este fenómeno la empresa experimenta menos niveles de ausentismo y a veces incluso ello es nulo, la cantidad de renuncias también disminuyen, por tanto, la rotación de personal baja sus niveles al mínimo y por el contrario la satisfacción laboral se eleva. En contraposición a lo que el empleado ofrece, la organización también debe mostrar una correspondencia a ese sentimiento preocupándose por el bienestar y seguridad del trabajador, haciendo que este se sienta estable y tranquilo en su trabajo sin preocupaciones que lo va a perder en el corto plazo.

En esta investigación se ha considerado la propuesta de Allen y Meyer (1991), asumiendo el compromiso como aquel grado de involucramiento e identificación que los empleados experimentan por la organización, lo cual se sustenta en los valores, que promueve la organización. Por tanto, aquel empleado que experimente un alto grado de compromiso a nivel afectivo, de continuidad y normativo, serán aquellos que presentan un genuino interés de permanecer en la organización, de esta manera podrá ser visto por la organización de manera distinta y considerado dentro de los planes de la misma. Bajo ese mismo propósito, los

autores Allen y Meyer consideran que existen tres tipos de compromiso: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales serán tomados como las dimensiones (Littlewood y Uribe, 2020).

En lo que respecta al compromiso afectivo, son aquellos en el que el trabajador involucra sus sentimientos y emociones en la organización, tiene un sentimiento de pertenencia y agrado de permanecer en sus instalaciones y cuando no está en ella, entonces anhela que llegue el siguiente día para volver a verse con sus amigos, guarda un especial cariño por la organización (Yilmazer et al., 2020). En la práctica las empresas emplean una serie de estrategias para que el empleado desarrolle este compromiso afectivo por la empresa, estas estrategias están centradas en la motivación y empresas reconocidas realizan grandes inversiones para alcanzarlo porque han comprendido que el potencial humano es el activo de mayor valor en la empresa (Soenanta et al., 2020).

Para Jaime y Carranza (2019) este tipo de compromiso disminuye con los años, es decir conforme pasa la edad y la cantidad de años de trabajo en la organización este sentimiento se va deteriorando hasta desaparecer, porque se sufre un desgaste emocional, sumado a ello el poco estímulo de la organización terminan por anular ese compromiso, porque no se da el proceso de retroalimentación entre empresa -empleado. En ese sentido, se asocian indicadores de adherencia que a su vez representa el interés y las expectativas del empleado a la organización.

En lo referente al compromiso de continuidad, este se refiere a la seguridad que siente el trabajador de la permanencia en la empresa, porque lo une experiencias, años de trabajo, relaciones con los jefes y trabajadores, entre otros aspectos (Somunoglu et al., 2020). Este tipo de compromisos también se da cuando existe una relación familiar o la empresa es de esa categoría, aquí se involucran otros aspectos como el sentimiento, la tradición familiar, entre otros aspectos que coadyuvan a que esa relación sea más fuerte (Basly & Laurent, 2019).

(Meyer y Allen, 1991) indican que es un sentimiento de agradecimiento y correspondencia del empleado hacia la organización. En tal sentido, se define como la inversión que el empleado ha hecho en la empresa que se traduce en años de

permanencia en ella y los beneficios que ha adquirido en la misma que podría peligrar si es que abandona esa zona de confort. De esta manera, este beneficio que podría ser remuneración alta, cargo, beneficios sociales, estatus, hacen que el trabajador prefiere mantenerse en la empresa antes de perder todos los beneficios alcanzados mediante su esfuerzo de años.

En relación al compromiso normativo, se trata de un componente ligado a la obediencia de las normas de la organización, es la obligación de quedarse a trabajar en la organización por el tiempo invertido en ella y porque si es que sale de ese centro laboral no podrá encontrar un trabajo en las mismas condiciones que le ofrecen actualmente, es por ello, que el trabajador prefiere quedarse en él y muchas veces aguantando malos tratos de los jefes o compañero (Meyer y Allen, 1991).

Frías (2014), se trata de un sentimiento de obligación que se combina con otro de lealtad que experimenta el trabajador en el ánimo de querer seguir perteneciendo a la organización, de tal manera que en caso quiera renunciar despierte en él un sentimiento de culpabilidad y al mismo tiempo una sensación de traición a la empresa, por lo que calificaría de una acción que no es digna de realizar. Es un deber moral que ata al trabajador a la empresa por el hecho de esta última haya tenido un trato especial hacia el trabajador y haya hecho que mejore sus estatus o condición actual, situación que hace que el trabajador se sienta comprometido a seguir en ese proyecto de quedarse en la empresa.

Para Fierro et al. (2018) se trata de un compromiso que llama a la reflexión al trabajador antes de tomar una decisión que se incline a la renuncia, dejando de lado todo lo ganado u obtenido hasta la fecha. Sin embargo, esto no se diera si es que no hay una correspondencia de la empresa hacia el empleado a quien premia por su lealtad y cantidad de años en la organización de diferentes maneras. En tal sentido, cuando el trabajador se encuentra en la disyuntiva de renunciar lo piensa muchas veces antes de hacerlo y finalmente toma la decisión por desistir, quedando sin efecto sus intenciones.

Por otro lado, el compromiso de los empleados ha sido un tema que se ha tratado largamente y se asegura que dicho compromiso afecta directamente su rendimiento, en función a ello, las organizaciones con empleados comprometidos

tienen a tener un mejor desempeño y por ende una mayor productividad, así también, la rotación de personal también disminuirá y en consecuencia la tasa de abandono laboral bajará considerablemente (Antony, 2018). Huang et al. (2018) muestra un estudio en el que indica que los sistemas de trabajo de alto rendimiento están relacionados directamente con el estado de ánimo y la satisfacción de los empleados y en consecuencia lo mencionado conduce a un alto compromiso de los empleados.

Con respecto a la variable desempeño docente, se refiere a todas las acciones que guardan relación con la docencia, el Minedu (2014) indica que el docente debe presentar conocimientos, habilidades y competencias que le ayuden a manejar el trabajo educativo para incidir favorablemente en lo que aprenden los estudiantes. El desempeño al cual se refiere es el que se trata en el Manual del Buen desempeño docente del Ministerio de Educación (Minedu, 2014) que define a este desempeño como el conjunto de competencias que el docente posee y son exigibles por el Minedu a todo docente de educación básica regular. En otras palabras, es acuerdo entre el docente, el Estado y la comunidad en el propósito de mejorar las condiciones de la enseñanza con miras a una educación de calidad. Estas competencias a la que se hace referencia son indispensables para asegurar una educación de calidad y no solamente debe ser obligación del Estado, sino también el esfuerzo del docente (Bürgener & Barth., 2018).

En referencia a los dominios a los que se menciona en el párrafo anterior, se trata del espacio donde el docente ejerce su práctica educativa, donde desenvuelve sus capacidades en un ambiente de aprendizaje, de respeto, considerando la ética profesional en la enseñanza y la prestación del servicio como un acto público de servicio a la sociedad (Huda & Teh, 2018; Minedu, 2014; Rissanen, 2018). Bajo ese propósito se ha identificado cuatro dominios. Teniendo como primer dominio la preparación para la enseñanza, en cuanto al segundo dominio se refiere al desenvolvimiento de la enseñanza del docente en el aula y en la organización educativa. El tercer está enfocado en la integración y coordinación de la gestión escolar con la comunidad en general, poniendo énfasis en la familia. Por último, el cuarto dominio se relaciona con la integridad del docente, es decir su comportamiento ético, sumado a su desarrollo profesional (Minedu, 2014).

En cuanto al primer componente, éste se encuentra enfocado en el estudiante, es decir se trata de la construcción del programa curricular enfocado en los aprendizajes que se desea alcanzar y plasmar resultados en los estudiantes, así también las unidades educativas que son parte de un plan bien estructurado para alcanzar los logros y por último los objetivos que se deben concretar en el marco del aprendizaje (Jones & LI, 2018). En todo esto, es importante que el docente considere el enfoque intercultural teniendo en cuenta la diversidad en el país y los principios de inclusión que son temas que en la actualidad son de gran importancia en la educación (Minedu, 2014; Serin, 2018).

El segundo componente se refiere a la enseñanza para el aprendizaje del estudiante, donde el docente desenvuelve todas sus capacidades para lograr lo planificado en la etapa anterior, para tal efecto hace uso de las estrategias, herramientas y cualquier otro recurso que esté a su disposición con el propósito de poner en práctica los procesos de aprendizaje y la efectividad que debe alcanzar, teniendo en cuenta que los materiales educativos que usa y las metodologías deben enfocarse en todos los estudiantes, es decir debe ser inclusivo, para ello el docente debe tener conocimientos y preparación del tratamiento de estudiantes con esas características (Colvard et al., 2018; Darsih, 2018; Minedu, 2014).

En el tercer componente referido a la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se trata de que el docente se relacione con la comunidad educativa, teniendo en cuenta que esta se encuentra conformada por varios elementos, se debe conseguir la intervención de la familia en el aprendizaje, para tal efecto el docente debe interrelacionarse con la misma, obtener su compromiso, hacerla participar (Coles et al., 2019; Vrieling et al., 2021). Así también, el docente debe relacionarse con otros docentes dentro de una comunidad profesional, sea esta presencial o virtual, en esta última incluso puede conseguir más beneficios porque tiene la capacidad de obtener aportes de otros docentes que comparten sus experiencias. Del mismo modo, el docente debe obtener el apoyo del director con su acompañamiento permanente en el proceso de aprendizaje (Minedu, 2014).

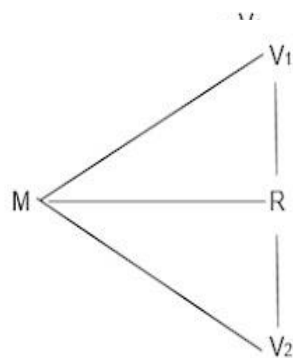
Acerca del desarrollo de la profesionalidad del docente, este componente se trata de la mejora de las capacidades del docente con miras a su desarrollo

profesional y personal (Murray & Vanassche, 2019). En tal sentido, el docente debe apostar por su desarrollo profesional preparándose de manera personal – individual o colectiva, es decir con otros docentes, preparación que debe promover la institución educativa con el compromiso del director. Así también, el docente puede formar parte de una comunidad profesional donde tengan la capacidad de intercambiar experiencias y mejorar sus competencias para el aprendizaje (Nzarirwehi & Atuhumuze; Minedu, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se trató de un estudio básico por el propósito que busco el estudio, solo de aportar con el conocimiento existente, también se le denomina estudio puro o teórico (Hernández y Mendoza, 2018). En lo que se refiere al diseño no fue necesario la manipulación de las variables, por tal motivo se registró tal como apareció en su naturaleza (Hernández y Mendoza, 2018). Del mismo modo, se le denominó correlacional porque trató de encontrar asociación entre las variables que participaron en el estudio, de tal manera que sus resultados sirvan para encontrar explicaciones de dicha relación y tomar decisiones al respecto (Hernández y Mendoza, 2018). En cuanto al corte de la investigación, fue transversal o transaccional porque no se realizó el levantamiento de la información más de una vez y en un tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018). En tal sentido, el diseño se representa de la siguiente manera:



- M: Docentes
- V1: Compromiso organizacional
- V2: Desempeño docente
- R: Relación entre ambas variables

Siguiendo el mismo esquema de tratamiento, esta investigación se insertó dentro del enfoque cuantitativo porque los resultados tienen la capacidad de ser medidos por métodos estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018). En cuanto al método fue hipotético-deductivo, porque el estudio se inició planteando una hipótesis la cual es una suposición a priori del investigador y luego de ser probada se llega a conclusiones generales que pueden ser útiles para otros escenarios similares (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1. Compromiso organizacional

Definición conceptual. En esta investigación se ha considerado la propuesta de Allen y Meyer (1991), asumiendo el compromiso como aquel grado de involucramiento e identificación que los empleados experimentan por la organización, lo cual se sustenta en los valores, que promueve la organización.

Definición operacional. Se operacionaliza en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, que a su vez se dividen en 20 ítems.

Escala de medición. Escala ordinal de tipo Likert.

Variable 2. Desempeño docente

Definición conceptual. Minedu (2014) indica que el docente debe presentar conocimientos, habilidades y competencias que le ayuden a manejar el trabajo educativo para incidir favorablemente en lo que aprenden los estudiantes.

Definición operacional. Se operacionaliza en cuatro dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, que a su vez se dividen en 20 ítems.

Escala de medición. Escala Alfa de Cronbach

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Fue censal porque esta fue limitada, en tal sentido, se conformó por 52 maestros de la institución educativa N°8156, Peruano Alemán, Comas. Según Hernández y Mendoza (2018) se trata de un grupo de individuos que cumplen con los criterios de inclusión establecidos por el investigador y que tienen disposición a participar en el estudio.

Criterios de inclusión. Solo participan docentes de la institución educativa N°8156, Peruano Alemán, Comas. Hombres y mujeres, docentes nombrados y contratados.

Criterios de exclusión. Docentes que no sean de la institución educativa en estudio, personal administrativo y de otras áreas.

Muestra

Esta no fue calculada porque se tomó toda la población para realizar el estudio. Para Hernández y Mendoza (2018) la muestra censal es la totalidad de la población de un país, una fábrica o una organización.

Muestreo

Siendo la totalidad de la población, el muestreo fue no probabilístico porque todos los integrantes de la población tuvieron las mismas condiciones de ser encuestados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se empleó como técnica de recolección de la información la encuesta por ser una técnica con las características requeridas para obtener información cuantitativa. Para Hernández y Mendoza (2018) la encuesta es una técnica del

enfoque cuantitativo que emplea un formato para obtener información que posteriormente se puede procesar por métodos estadísticos.

Instrumento

Fue necesario el uso de un cuestionario constituido por un grupo de interrogantes asociadas a las variables. para Hernández y Mendoza (2018) se trata de un balotario de preguntas racionalmente elaboradas para obtener información relevante sobre las variables, para el efecto de la investigación se empleó para la variable compromiso organizacional, el instrumento brindado por Meyer y Allen (1991) el que contenía tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo. En la variable desempeño laboral se tuvo en cuenta las cuatro competencias necesarias que debe poseer un docente expuestas en el Manual del buen desempeño docente (2014).

3.5 Procedimiento

Para este caso de estudio se elaboró el instrumento, posteriormente se validó los instrumentos y se obtuvo el Alfa de Cronbach. Se solicitó permiso a la institución educativa mediante una carta de permiso y una vez que se obtuvo se procedió a realizar la encuesta, explicando previamente a los participantes sobre el motivo del estudio mediante un párrafo en el mismo cuestionario, el cual se realizó de manera virtual haciendo uso del Google Form, enviándose a cada uno de sus WhatsApp para obtener respuesta, el que fue a depositarse en una base de datos en la nube.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó como método el análisis estadístico para exponer los resultados y describirlos con mayor detenimiento y probar las hipótesis con la estadística inferencial haciendo uso de un estadístico (Hernández y Mendoza, 2018). Los resultados que se obtuvieron de la encuesta en Google Form se bajaron de la nube en una hoja de Excel para luego ser clasificados y presentados mediante la estadística descriptiva e inferencial en el programa estadístico de Spss – 25, el cual permitió la interpretación y prueba de hipótesis planteada en la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios éticos expuestos por la Universidad César Vallejo, los cuales se resumen en cuatro: la veracidad de la información, el consentimiento informado, la justicia y el respeto a los derechos de autor, los cuales se citaron y se referenciaron según APA 7.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

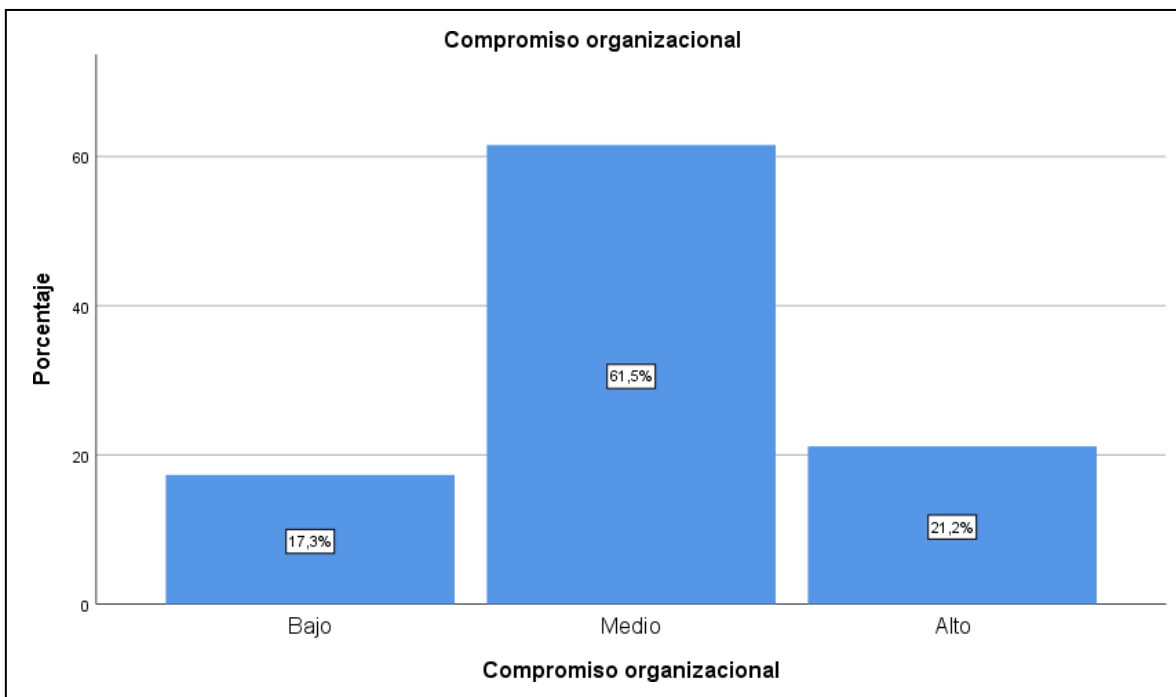
Tabla 1

Niveles de la variable compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	17,3
Medio	32	61,5
Alto	11	21,2
Total	52	100,0

Figura 1.

Niveles de la variable compromiso organizacional



Los resultados reportados sobre la variable compromiso organizacional, se puede apreciar que 61.5% percibe que es de nivel medio, 21.3% es de nivel alto y 17.3% es de nivel bajo.

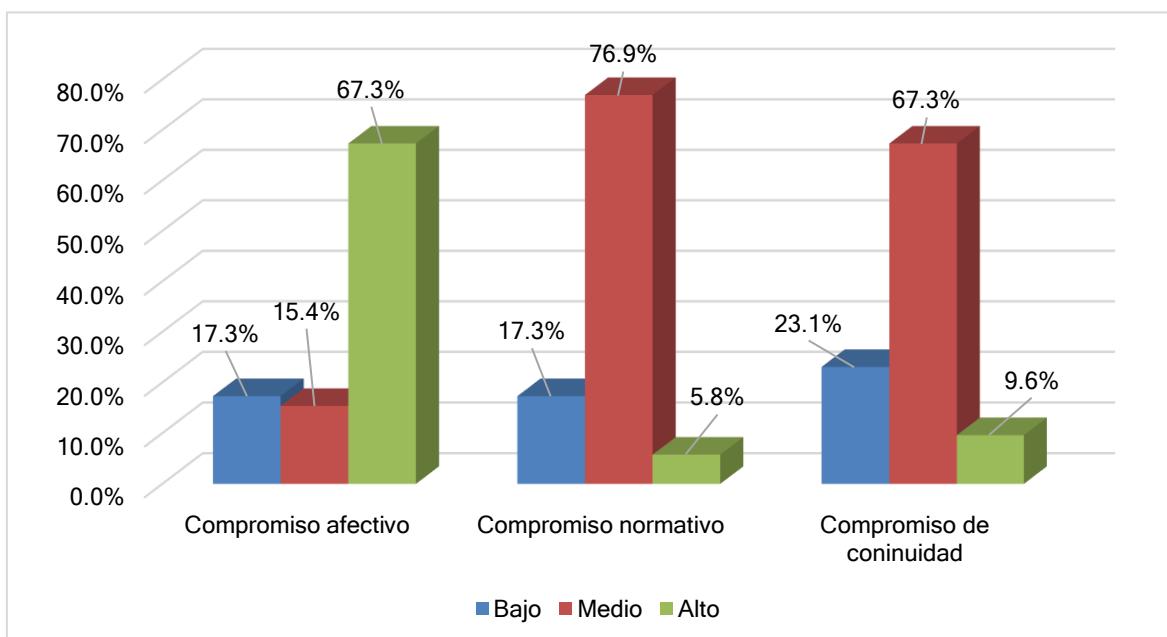
Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones del compromiso organizacional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido %
Compromiso afectivo	Bajo	9	17,3%
	Medio	8	15,4%
	Alto	35	67,3%
Compromiso normativo	Bajo	9	17,3%
	Medio	40	76,9%
	Alto	3	5,8%
Compromiso continuidad	Bajo	12	23,1%
	Medio	33	67,3%
	Alto	7	9,6%

Figura 2.

Niveles de la variable compromiso organizacional por dimensiones



Acerca de los resultados de las dimensiones de la variable compromiso organizacional, se tiene que en lo que respecta al compromiso afectivo, 67.3% percibe que es de nivel alto, 17.3% de nivel bajo y 15.4% de nivel medio. En la dimensión compromiso normativo, el 76.9% percibe que es de nivel medio, 17.3%

de nivel bajo y 5.8% de nivel alto. En la dimensión compromiso de continuidad, 67.3% es de nivel medio, 23.1% de nivel bajo y 9.6% de nivel alto.

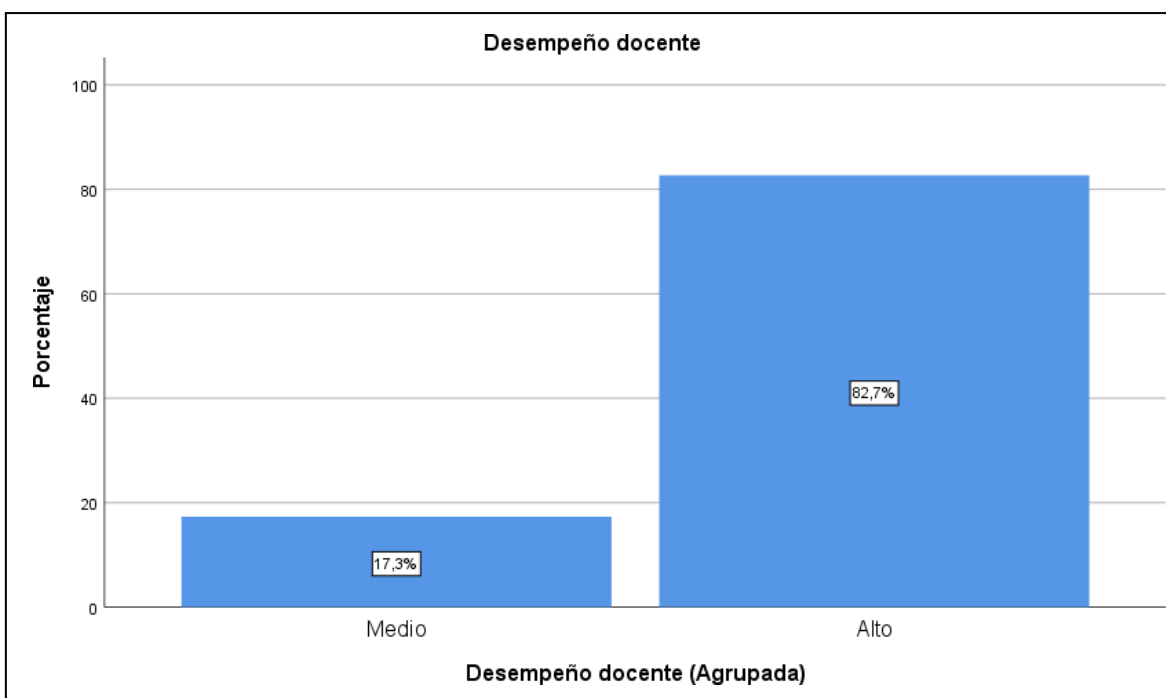
Tabla 3

Niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	9	17,3
Alto	43	82,7
Total	52	100,0

Figura 3.

Niveles de la variable desempeño docente



Acerca de la variable desempeño docente, 82.7% de los encuestados perciben que esta variable es de nivel alto y 17.3% perciben que es de nivel medio.

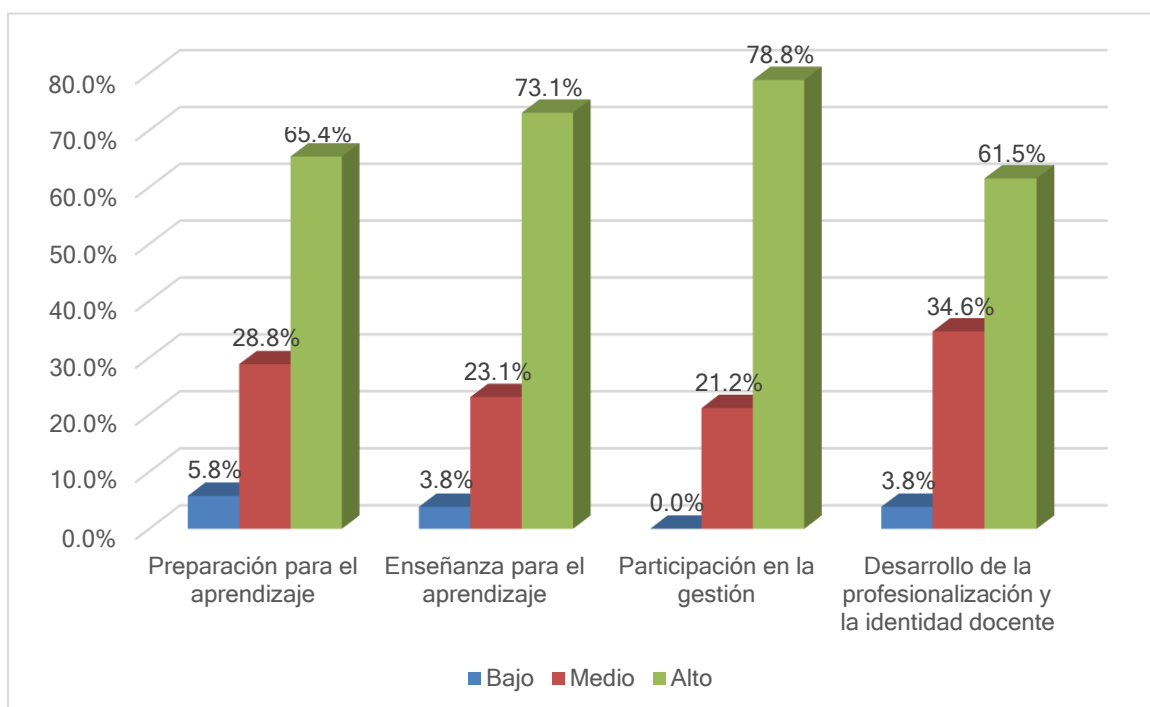
Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido %
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Bajo	3	5,8%
	Medio	15	28,8%
	Alto	34	65,4%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Bajo	2	3,8%
	Medio	12	23,1%
	Alto	38	73,1%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Bajo	0	0,0%
	Medio	11	21,2%
	Alto	41	78,8%
Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente	Bajo	1	3,8%
	Medio	19	34,6%
	Alto	32	61,5%

Figura 4.

Niveles de la variable desempeño docente por dimensiones



Acerca de las dimensiones de la variable desempeño docente, en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 65.4% percibe que es de nivel alto, 28.8% de nivel medio y 5.8% de nivel bajo. En la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 73.1% percibe que es de nivel alto, 23.1% de nivel medio y 3.8% de nivel bajo. En la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, 78.8% advierte que es de nivel alto y 21.2% de nivel medio. En la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente, el 61.5% advierte que es de nivel alto, 34.6% de nivel medio y 3.8% de nivel bajo.

Resultados de la prueba de hipótesis (inferenciales)

Hipótesis general

H₀. El compromiso organizacional no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022.

H₁. El compromiso organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022.

Tabla 5

Correlación del compromiso organizacional y el desempeño docente

		Compromiso organizacional	Desempeño docente
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,350*
	Sig. (bilateral)	-	,011
	N	52	52
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,350*	1,000
	Sig. (bilateral)	,011	-
	N	52	52

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

La relación entre las variables de esta investigación reporta que mediante la aplicación del estadístico de Rho de Spearman se alcanzó una correlación de 0.350, lo que determina una correlación positiva media. Así también, el p-valor fue

de 0.011, estando por debajo del estándar de 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y por el contrario, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₀. El compromiso afectivo no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022.

H₁. El compromiso afectivo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022

Tabla 6

Correlación del compromiso afectivo y el desempeño docente

		Compromiso afectivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso afectivo		
	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	52	52
Desempeño docente	Desempeño docente		
	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	52	52

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

En la Tabla de correlaciones, se muestra el valor de 0.459, es decir que la correlación fue positiva media. Al mismo tiempo el p-valor fue menor a 0.05, es decir, registra un valor de 0.01. Lo que permite rechazar la hipótesis nula y por el contrario, aceptar la hipótesis del investigador. De esta manera, se confirma que el compromiso afectivo va en la misma dirección que el desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

H₀. El compromiso normativo no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022.

H₁. El compromiso normativo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022.

Tabla 7*Correlación del compromiso normativo y el desempeño docente*

		Compromiso normativo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso normativo	1,000	,315*
	Sig. (bilateral)	.	,023
	N	52	52
Desempeño docente	Compromiso normativo	,315*	1,000
	Sig. (bilateral)	,023	.
	N	52	52

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

En la Tabla de correlaciones que antecede, se muestra el valor de 0.315, es decir que la correlación fue positiva media. Al mismo tiempo el p-valor fue menor a 0.05, es decir, registra un valor de 0.023. Lo que permite rechazar la hipótesis nula y por el contrario, aceptar la hipótesis del investigador. De esta manera, se confirma que el compromiso normativo va en la misma dirección que el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

H₀. El compromiso de continuidad no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022.

H₁. El compromiso de continuidad se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022.

Tabla 8*Correlación del compromiso de continuidad y el desempeño docente*

		Compromiso continuidad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso continuidad	1,000	,292*
	Sig. (bilateral)	.	,035
	N	52	52
Desempeño docente	Compromiso continuidad	,292*	1,000
	Sig. (bilateral)	,035	.
	N	52	52

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

En la Tabla de correlaciones que antecede, se muestra el valor de 0.292, es decir que la correlación fue positiva media. Al mismo tiempo el p-valor fue menor a 0.05, es decir, registra un valor de 0.035. Lo que permite rechazar la hipótesis nula y, por el contrario, aceptar la hipótesis del investigador. De esta manera, se confirma que el compromiso de continuidad va en la misma dirección que el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta al objetivo general, se encontraron en los resultados inferenciales que la relación entre las variables de esta investigación reporta que mediante la aplicación del estadístico de Rho de Spearman se alcanzó una correlación de 0.350, lo que determina una correlación positiva media. Así también, el p-valor fue de 0.011, estando por debajo del estándar de 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y por el contrario, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluyó que existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del docente. Lo que significa que el compromiso organizacional es determinante para alcanzar un mejor desempeño del docente de la institución educativa en estudio.

Un resultado similar es el que reportó Estrada y Mamani (2020) en una investigación donde interviene las dos variables, estudio que se realizó en la ciudad de Madre de Dios, donde sus resultados informaron que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.724 con p-valor inferior a 0.05, lo que significó la aceptación de la hipótesis general, corroborando con ello la relación entre las variables, con ello se demuestra que cuando el compromiso organizacional del trabajador es fuerte, este se desempeña de la mejor manera, dando su mejor esfuerzo para contribuir al logro de los objetivos de la organización.

Del mismo modo, Araoz et al. (2021) presentó resultados similares al indicar en su estudio realizado en Puerto Maldonado sobre las variables en cuestión, indicaron que los resultados de Rho de Spearman fueron de 0.539 y p-valor de 0.000, lo que quiso decir es que ambas variables tienen una relación fuerte, por lo que concluyó que cuando el trabajador se siente satisfecho en su centro de labores, entonces el compromiso por la organización aumenta significativamente, aspecto que la organización debe saber para explotar este potencial que presenta el compromiso en los trabajadores.

Bajo ese mismo propósito Meyer y Allen (1991) indicaron que el compromiso organizacional se caracteriza porque los trabajadores sienten una conexión especial no solo con su organización sino también con sus objetivos y anhelan seguir trabajando en ella. Es decir, se da una relación entre ambas partes que las

une de manera afectiva, emocional y física, hasta el punto de comprometerse con la organización. Por su parte, Coulter y Robbins (2018) indicaron que el compromiso organizacional se da cuando el empleado se identifica con la empresa y hace suyos sus objetivos, por lo que se esfuerza por cumplirlos. En ese sentido, cuando sucede este fenómeno la empresa experimenta menos niveles de ausentismo y a veces incluso ello es nulo, la cantidad de renuncias también disminuyen, por tanto, la rotación de personal baja sus niveles al mínimo y por el contrario la satisfacción laboral se eleva.

En lo que respecta al objetivo específico uno, los resultados inferenciales indicaron que las correlaciones, muestran un valor de 0.459, es decir que la correlación fue positiva media. Al mismo tiempo el p-valor fue menor a 0.05, es decir, registra un valor de 0.01. Lo que permitió rechazar la hipótesis nula y por el contrario, aceptar la hipótesis del investigador. Es decir que existe relación entre el compromiso afectivo del docente con su desempeño. De esta manera, se confirma que el compromiso afectivo va en la misma dirección que el desempeño laboral. Por tanto, el docente por un lado tiene un comportamiento de afecto para la organización y por el otro lado, la organización retribuye ese sentimiento con un trato agradable.

Un resultado similar, son los que se demuestran en el estudio realizado por Estrada y Mamani (2020) quienes manifestaron una coincidencia entre sus resultados y los que se presenta en esta investigación los cuales tuvieron una correlación positiva y p-valor por debajo de 0.05. Resultados que demuestran que el compromiso afectivo es determinante para que un trabajador opte por quedarse en una organización porque desarrolla hacia ella un sentimiento especial.

De esta manera, en el sustento teórico presentado por Meyer y Allen (1991) indicaron que es aquel grado de involucramiento e identificación que los empleados experimentan por la organización, lo cual se sustenta en los valores, que promueve la organización. Para Yilmazer et al. (2020) son aquellos en el que el trabajador involucra sus sentimientos y emociones en la organización, tiene un sentimiento de pertenencia y agrado de permanecer en sus instalaciones y cuando no está en ella,

entonces anhela que llegue el siguiente día para volver a verse con sus amigos, guarda un especial cariño por la organización.

Acerca del objetivo específico dos, se tiene que los resultados inferenciales manifestaron que el valor fue de 0.315, es decir que la correlación fue positiva media. Al mismo tiempo el p-valor fue menor a 0.05, es decir, registró un valor de 0.023. Lo que permitió rechazar la hipótesis nula y por el contrario, aceptar la hipótesis del investigador. Es decir que existe relación entre el compromiso normativo del trabajador con el desempeño docente que presenta en la organización. De esta manera, se confirma que el compromiso normativo va en la misma dirección que el desempeño laboral. En otras palabras, el docente se queda en la institución educativa como retribución a todos los años que ha trabajado en esa institución dando sus mejores esfuerzos.

Resultados coincidentes son los presentados por Ortiz (2018) en su investigación en la ciudad de Lima, en el que reportan que la relación entre compromiso normativo y desempeño laboral de los docentes es positivo y el p-valor no sobrepasa el 0.05, por lo que concluyó que el compromiso normativo es una roca que no los deja avanzar, ni mirar a otro lado porque deben quedarse en la empresa como compensación por el tiempo transcurrido. De igual manera, Estrada y Mamani (2021) presentaron el mismo resultado y concluyeron que los trabajadores no son capaces de moverse a otra organización porque existe un compromiso tácito con la empresa, de lo contrario, si se fueran a otra organización iría contra su moral y lealtad a la empresa.

Sobre este compromiso Meyer y Allen (1991) indicaron que se trata de un componente ligado a la obediencia de las normas de la organización, es la obligación de quedarse a trabajar en la organización por el tiempo invertido en ella y porque si es que sale de ese centro laboral no podrá encontrar un trabajo en las mismas condiciones que le ofrecen actualmente. Así también, Frías (2014) indicó que se trata de un sentimiento de obligación que se combina con otro de lealtad que experimenta el trabajador en el ánimo de querer seguir perteneciendo a la organización, de tal manera que en caso quiera renunciar despierte en él un

sentimiento de culpabilidad y al mismo tiempo una sensación de traición a la empresa, por lo que calificaría de una acción que no es digna de realizar.

En lo que respecta al objetivo específico tres, se tiene que el valor fue de 0.292, es decir que la correlación fue positiva media. Al mismo tiempo el p-valor fue menor a 0.05, es decir, registró un valor de 0.035. Lo que permitió rechazar la hipótesis nula y por el contrario, aceptar la hipótesis del investigador. es decir, que existe relación entre el compromiso de continuidad del trabajador y su desempeño laboral. De esta manera, se confirma que el compromiso de continuidad va en la misma dirección que el desempeño laboral, es decir que el docente se queda en la organización por el tiempo que ha transcurrido trabajando en esa institución y ha alcanzado muchos beneficios que de retirarse puede perderlos.

Un resultado similar es el presentado por la tesis de Ortiz (2018) quien investigó en una institución educativa de Lima en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, cuyos resultados de la relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral fue de una correlación positiva media alta y p-valor de 0.000, con ello se pudo corroborar que los docentes prefieren quedarse en la institución educativa que los ha acogido por muchos años, que a su vez han alcanzado muchos beneficios de los cuales no quieren perder. Esto demuestra que los colaboradores de cualquier organización cuando son tratados bien y están en un espacio donde valoran su trabajo, ellos en retribución mejoran su rendimiento, aspecto que va a contribuir en la productividad de la organización.

Al respecto, Araoz et al. (2020) presentó resultados coincidentes bajo el mismo enfoque de estudio y cuyos valores correlacionales demostraron una relación directa y positiva entre las variables, concluyendo que los trabajadores se aferran a su puesto de trabajo como señal de agradecimiento a los años de servicio brindados a la I. E., y que no quieren perder con la renuncia. Sobre el mismo tema, el enfoque teórico que lo sustenta, es el de Meyer y Allen (1991), al reportar que es un sentimiento de agradecimiento y correspondencia del empleado hacia la organización. En tal sentido, se define como la inversión que el empleado ha hecho en la empresa que se traduce en años de permanencia en ella y los beneficios que

ha adquirido en la misma que podría peligrar si es que abandona esa zona de confort.

De esta manera, este beneficio que podría ser remuneración alta, cargo, beneficios sociales, estatus, hacen que el trabajador prefiera mantenerse en la empresa antes de perder todos los beneficios alcanzados mediante su esfuerzo de años. Basly & Laurent (2019) agregan que este tipo de compromisos también se da cuando existe una relación familiar o la empresa es de esa categoría, aquí se involucran otros aspectos como el sentimiento, la tradición familiar, entre otros aspectos que coadyuvan a que esa relación sea más fuerte. Sin embargo, en las empresas familiares se deben delimitar las funciones y se debe evitar la duplicidad de mando para que no haya confusiones entre aquellos trabajadores que no pertenecen a la familia.

En cuanto a la relevancia de la investigación, ésta es importante porque el compromiso que deben tener los colaboradores de una organización va a contribuir a que esta sea más competitiva, debido a que el colaborador cuando se siente comprometido con la organización, se identifica con ella y su rendimiento se eleva, lo que significa que el trabajador corresponde en la misma dirección e intensidad al trato que recibe de la organización, de tal manera que un clima organizacional adecuado va hacer que haya compromiso y satisfacción de parte del trabajador.

Por su parte, la implicancia de esta investigación es que con la información obtenida podrá realizarse otros estudios de mayor envergadura, más profundos, conjugando con otras variables y hacer investigaciones de enfoque cualitativo para recoger información relevante que no se puede medir en una investigación de enfoque cuantitativo como esta. En tal sentido, se puede obtener las opiniones e impresiones de los docentes en referencia al espacio donde laboral y manifestar sí este es apropiado para tener un desempeño docente adecuado.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En referencia a la hipótesis general, se concluye que el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022. Sustentado en Rho de Spearman de 0.350 y p-valor= 0.011.

Segunda. En relación a la hipótesis específica, se concluye que el compromiso afectivo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022. Sustentado en Rho de Spearman de 0.459 y p-valor= 0.001.

Tercera. En lo que respecta a la hipótesis específica dos, se concluye que el compromiso normativo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022. Sustentado en Rho de Spearman de 0.315 y p-valor= 0.023.

Cuarta. En lo que respecta a la hipótesis específica tres, se concluye que el compromiso de continuidad se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022. Sustentado en Rho de Spearman de 0.292 y p-valor= 0.035.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a la institución educativa que guarde y corresponda el compromiso organizacional adquirido por los colaboradores, pues debe presentar un plan de incentivos no pecuniarios con la intención de intensificar ese compromiso con la institución.

Segunda. En relación al compromiso afectivo, la dirección de la institución educativa debe capitalizar ese compromiso que tienen los trabajadores dándoles mayor responsabilidad y compensaciones no dinerarias, sino aquellas que resalten sus capacidades y su responsabilidad.

Tercera. En función al compromiso normativo, la institución educativa debe conversar con los docentes que no es una obligación mantenerse en la organización, sino que esta estadía debe ser placentera, disfrutando cada instante de su trabajo y de no ser así, el trabajador tiene la opción de elegir una mejor alternativa.

Cuarta. En lo que respecta al compromiso de continuidad, la institución educativa debe hacer comprender al trabajador que no existe vínculo de obligación o agradecimiento que ate al trabajador a la organización, por ende, éste debe optar por la mejor opción para beneficio de su persona y su familia y optar por una que le dé mayor desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Agung, A., Agung, G., Dewi, P. Y. A., & Dantes, K. R. (2019). The Organizational Commitment of Teachers at SMP Negeri in Sawan District, Buleleng Regency, Bali Province. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 245-247. <https://dx.doi.org/10.2991/icoie-18.2019.55>
- Antony, M. R. (2018). Paradigm shift in employee engagement-A critical analysis on the drivers of employee engagement. *International Journal of Information, Business and Management*, 10(2), 32-46. <https://www.proquest.com/docview/2063288901?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Araoz, E; Estrada, G; Ramos, Gallegos, N. Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6 (1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585865900006>
- Basly, S. & Laurent, P. (2019). Family members' commitment to the firm and family business continuity: investigating the mediating role of family-to-firm identity fit and emotional attachment. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32 (1). *Journal of Small Business & Entrepreneurship*
- Bürgener, L., & Barth, M. (2018). Sustainability competencies in teacher education: Making teacher education count in everyday school practice. *Journal of cleaner production*, 174, 821-826. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652617325672>
- Cabezas, E; Andrade, D y Torres, J (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Casassus, J. (2003). Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B. UNESCO <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Colvard, N. B., Watson, C. E., & Park, H. (2018). The impact of open educational resources on various student success metrics. *International Journal of*

- Teaching and Learning in Higher Education*, 30(2), 262-276.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1184998>
- Coles, M., Eggington, K., & Valdez, T. M. (2019). Enhancing teacher education and community learning center programs through critical participatory action research. *IE: inquiry in education*, 11(1), 8.
<https://digitalcommons.nl.edu/ie/vol11/iss1/8/>
- Coulter, S. y Robbins, E. (2018). *Administración*. (13va Ed.). México: Pearson Education.
- Darsih, E. (2018). Learner-centered teaching: What makes it effective. *Indonesian EFL Journal*, 4(1), 33-42.
<https://journal.uniku.ac.id/index.php/IEFLJ/article/view/796>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, Á. (2017). Compromiso organizacional (Tesis de Licenciatura). Valladolid: Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI*, 7 (20), 1-13.
<http://148.215.1.182/handle/20.500.11799/99045>
- Littlewood, H. y Uribe, J. (2020). *Psicología organizacional en latino américa*. México. Editorial El Manual Moderno S.A. <https://bit.ly/3lcZpt7>Volume 32, 2020 - Issue 1: Entrepreneurial Decision Making and Behaviour
- Huang, Y., Ma, Z., & Meng, Y. (2018). High-performance work systems and employee engagement: empirical evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 341-359.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1744-7941.12140>
- Huda, M., & Teh, K. S. M. (2018). Empowering professional and ethical competence on reflective teaching practice in digital era. *In Mentorship Strategies in Teacher Educatio*, 136-152. <https://www.igi->

[global.com/chapter/empowering-professional-and-ethical-competence-on-reflective-teaching-practice-in-digital-era/204157](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0019850119307436)

Jiaxun, L. & Li, S. (2020). Does continuity matter? Developing a new long-term orientation structure in a cross-cultural context: A study on supply chain relationships. *Industrial Marketing Management*, 88 (1), 186-194. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0019850119307436>

Jones, S., Gopalakrishnan, S., Ameh, C. A., Faragher, B., Sam, B., Labicane, R. R., ... & van den Broek, N. (2018). Student evaluation of the impact of changes in teaching style on their learning: a mixed method longitudinal study. *BMC nursing*, 17(1), 1-9. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-018-0293-z>

Kawiana, I., Dewi, L., Martini, L. & Suardana, I. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45. <https://scholar.archive.org/work/6wggvyvairitjz34mbgyxai/access/wayback/https://ijcujournals.us/journals/index.php/irjmis/article/download/166/143>

Manzano, A (2019) Compromiso Organizacional y Sentido de Pertenencia en Docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito - Ecuador. RES NON VERBA, ISSN impreso: 1390 - 6968 e ISSN: 2661- 6769, Vol.9, No. 2, octubre de 2019.

Meyer, J. &. (March de 1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61- 89. doi:ISSN: 1053-4822

Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and applications*. California: Sage Publications

Minedu (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Molina, F., Del Orbe, K. y Sanvicen, P. (2020). *Investigación y docencia en comunicación y sociología de las organizaciones*. España. Ediciones de la Universitat de Lleida. <https://bit.ly/3kch3fi>
- Murray, J., & Vanassche, E. (2019). Research capacity building in and on teacher education: developing practice and learning. *Nordisk tidsskrift for utdanning og praksis*, 13(2), 114-129. <https://utdanningogpraksis.no/index.php/up/article/view/1975>
- Nzarirwehi, J., & Atuhumuze, F. (2019). In-service teacher training and professional development of primary school teachers in Uganda. *IAFOR Journal of Education*, 7(1), 19-36. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1217948>
- Ñaupas, H; Valdivia, M; Palacios, J y Romero, H (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U - Carrera 27 # 27-43 - Tel. (+57-1) 3203510
www.edicionesdelau.com - E-mail: editor@edicionesdelau.com Bogotá, Colombia.
- Ortiz, M (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas* (Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle). Archivo digital. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1473/TM%20CE-Ge%203502%20O1%20-%20Ortiz%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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*, Vol. 10, Núm. 20 Enero - Junio 2020, e05. Recuperado: <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595>
- Rissanen, I., Kuusisto, E., Hanhimäki, E., & Tirri, K. (2018). The implications of teachers' implicit theories for moral education: A case study from Finland. *Journal of Moral Education*, 47(1), 63-77. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03057240.2017.1374244>

- Riveros, D (2021) *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de calca, 2019*. Tesis para optar al grado de Magister Scientiae en educación mención en Administración de la Educación.
- Serin, H. (2018). A comparison of teacher-centered and student-centered approaches in educational settings. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 5(1), 164-167. <http://eprints.tiu.edu.iq/80/>
- Soenanta, A., Akbar, M. & Sariwulan, T. (2020). The effect of job satisfaction and organizational commitment to employee retention in a lighting company. *Issues in Business Management and Economics*, 8 (4), 97-103. <https://doi.org/10.15739/IBME.20.009>
- Somunoglu, S., Uñalan, D. & Yurdakos, K. (2020). An evaluation of the relation between organizational cynicism and organizational commitment: a research on midwives and nurses. *Hacettepe Journal of Health Administration*, 23 (1), 115-126. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hacettepesid/issue/53213/706480>
- Vrieling, E., Hebing, R., & Vermeulen, M. (2021). Design principles to support student learning in teacher learning groups. *Teachers and Teaching*, 27(1-4),64-81. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13540602.2021.1920909>
- Yilmazer, A., Şeyhanlıoğlu, H. Önal, & Kingir, S.. (2020). Um Estudo de Campo para Determinar o Compromisso Organizacional e a Satisfação no Trabalho em Hotéis. *Revista Latino-Americana De Turismologia*, 6(1). <https://doi.org/10.34019/2448-198X.2020.v6.29271>
- Zans, A (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua. Recuperado: URI: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El compromiso organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p>	Variable 1: Compromiso organizacional (Mayer y Allen,1991)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	Vínculo emocional	1-5	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
			Compromiso normativo	Oportunidades limitadas	6-12		
Compromiso de continuidad	Sentimiento de obligación.	13-20					

			Variable 2: Desempeño docente (MINEDU,2012)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022? ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022? ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022	El compromiso afectivo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022	Preparación para el Aprendizaje	Conocimiento de necesidades del estudiante. Contenidos pedagógicos. Programación curricular.	1-3	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
	Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022	El compromiso normativo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022		Enseñanza para el Aprendizaje			
	Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022	El compromiso de continuidad se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa					

		N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Comunicación efectiva. Participación en el PEI. Contribución a clima institucional adecuado.	13-16		
			Profesionalidad e identidad docente.	Práctica profesional. Actividades de desarrollo profesional. Demuestra valores morales y compromiso.	17-20		
NIVEL-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
Diseño: No experimental de corte transversal Nivel: Descriptivo- correlacional	Población censal: 52 docentes de la Institución Educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas.	Variable 1: Compromiso Organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Mayer y Allens Año:1991		Descriptiva e inferencial			

<p>Tipo: Básico</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>			
		<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Marco de buen desempeño docente (MINEDU)</p> <p>Año: 2012</p>	

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems
Compromiso organizacional	En esta investigación se ha considerado la propuesta de Allen y Meyer (1991), asumiendo el compromiso como aquel grado de involucramiento e identificación que los empleados experimentan por la organización, lo cual se sustenta en los valores, que promueve la organización	Se operacionaliza en tres dimensiones y 20 ítems	Afectivo	Vínculo emocional	1-5
			Continuidad	Oportunidades limitadas	6-12
			Normativo	Sentimiento de obligación.	13-20
Desempeño docente	Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país (Minedu, 2014).	Se operacionaliza en cuatro dimensiones y 20 ítems	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de necesidades del estudiante.	1-3
				Contenidos pedagógicos.	
				Programación curricular.	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Contexto de vivencia de estudiantes.	4-12
				Contenidos pedagógicos.	
				Uso de las Tic.	

				Pensamiento crítico.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Comunicación efectiva.	13-16
				Participación en el PEI.	
				Contribución a clima institucional adecuado.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Práctica profesional.	17-20
				Actividades de desarrollo profesional.	
				Demuestra valores morales y compromiso.	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Estimado docente, a continuación, tienes 20 preguntas, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el compromiso organizacional. Agradecería marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponda según su percepción.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

El Docente:

	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo					
1. Siente agrado durante el tiempo que pasa en su Institución Educativa.					
2. Demuestra interés por resolver los problemas que aquejan a la Institución Educativa					
3. Se emociona si habla con personas ajenas sobre su Institución Educativa.					
4. Siente un significado personal para con la Institución Educativa					
5. Está “emocionalmente” unido a su Institución.					
DIMENSIÓN 2: Compromiso Normativo					
6. Demuestra lealtad hacia la Institución.					
7. Siente que le debe mucho a la institución donde labora.					
8. Sigue trabajando en esta Institución por obligación moral.					
9. Considera que abandonaría su institución si recibe una oferta para un trabajo mejor.					
10. Se sentiría culpable si deja ahora su actual Institución Educativa, considerando todo lo que le ha dado.					
11. Siente que no dejaría esta Institución porque está obligado moralmente con toda su gente					
12. Permanece en su Institución Educativa por una razón principal que es la lealtad.					
DIMENSIÓN 3: Compromiso de Continuidad					
13. Tiene temor de lo que pueda suceder si deja su trabajo de docente sin tener otro trabajo fijo.					
14. Le sería muy difícil dejar su Institución Educativa ahora mismo, inclusive si lo desearía.					
15. Piensa que muchas situaciones en su vida se verían afectadas si decide dejar ahora la carrera de docente.					
16. Siente que no sería demasiado problema para usted dejar su Institución Educativa en este momento.					
17. Por ahora, si permanece en su Institución Educativa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
18. Siente que tiene muy pocas posibilidades para dejar esta Institución Educativa.					
19. Trabaja en esta Institución Educativa, porque afuera, le sería difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.					

20. Sigue trabajando para esta Institución Educativa porque si la abandona sería un gran sacrificio personal; y es posible que en otro lugar no le reconozcan los beneficios generales que tiene aquí.

--	--	--	--	--

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el desempeño de los docentes. Le agradecería marcar con un aspa "X" en el recuadro que corresponda según su percepción.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

El docente

	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1. Tiene conocimiento de las características y necesidades de sus estudiantes.					
2. Comprende las teorías pedagógicas y la didáctica de las áreas curriculares que enseña.					
3. Elabora la programación curricular considerando las necesidades de los estudiantes.					
DIMENSIÓN 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
4. Gestiona de manera efectiva las emociones entre sus estudiantes.					
5. Promueve un clima agradable propicio para el logro de aprendizajes					
6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en base a normas de convivencia concertadas.					
7. Adecua el aula y otros espacios de la Institución Educativa para el trabajo pedagógico.					
8. Favorece oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.					
9. Usa de las Tics en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
10. Promueve el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes desarrollando estrategias pedagógicas.					
11. Comunica pertinentemente los logros de aprendizaje a sus estudiantes, sus familias y autoridades educativas.					
12. Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
13. Construye un clima democrático y colaborativo con sus pares a fin de mejorar la enseñanza					
14. Colabora activamente en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
15. Propicia el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
16. Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.					
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente					

17. Genera acciones para mejorar el servicio educativo promoviendo una buena imagen institucional.					
18. Participa de manera activa en capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU.					
19. Soluciona problemas prácticos y normativos de la vida escolar procediendo con ética profesional docente.					
20. Toma decisiones con base en los derechos humanos del niño y el adolescente.					

Anexo 4: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación : Compromiso organizacional

Autores : Jhon Meyer

Adaptación : Hoyos (2022)

Administración : Grupal

Tiempo : 40 minutos

Nivel de medición : Escala politómica

Ficha técnica 2

Denominación : Desempeño docente

Autora : Ministerio de Educación (2012).

Adaptación : Hoyos (2022).

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Compromiso afectivo							
1	Siente agrado durante el tiempo que pasa en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Demuestra interés por resolver los problemas que aquejan a la Institución Educativa	✓		✓		✓		
3	Se emociona si habla con personas ajenas sobre su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Siente un significado personal para con la Institución Educativa	✓		✓		✓		
5	Está "emocionalmente" unido a su Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Compromiso normativo							
6	Demuestra lealtad hacia la Institución.	✓		✓		✓		
7	Siente que le debe mucho a la institución donde labora.	✓		✓		✓		
8	Sigue trabajando en esta Institución por obligación moral.	✓		✓		✓		
9	Considera que abandonaría su institución si recibe una oferta para un trabajo mejor.	✓		✓		✓		
10	Se sentiría culpable si deja ahora su actual Institución Educativa, considerando todo lo que le ha dado.	✓		✓		✓		

11	Siente que no dejaría esta Institución porque está obligado moralmente con toda su gente	✓		✓		✓		
12	Permanece en su Institución Educativa por una razón principal que es la lealtad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tiene temor de lo que pueda suceder si deja su trabajo de docente sin tener otro trabajo fijo.	✓		✓		✓		
14	Le sería muy difícil dejar su Institución Educativa ahora mismo, inclusive si lo desearía.	✓		✓		✓		
15	Piensa que muchas situaciones en su vida se verían afectadas si decide dejar ahora la carrera de docente	✓		✓		✓		
16	Siente que no sería demasiado problema para usted dejar su Institución Educativa en este momento	✓		✓		✓		
17	Permanece en su Institución Educativa por una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
18	Siente que tiene muy pocas posibilidades para dejar esta Institución Educativa	✓		✓		✓		
19	Trabaja en esta Institución Educativa, porque afuera, le sería difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente	✓		✓		✓		
20	Sigue trabajando para esta Institución Educativa porque si la abandona sería un gran sacrificio personal; y es posible que en otro lugar no le reconozcan los beneficios generales que tiene aquí.	✓		✓		✓		

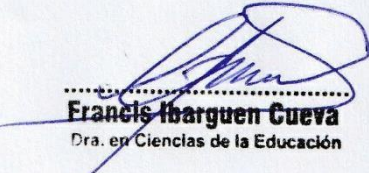
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

10 de marzo de 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

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

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Tiene conocimiento de las características y necesidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Comprende las teorías pedagógicas y la didáctica de las áreas curriculares que enseña.	✓		✓		✓		
3	Elabora la programación curricular considerando las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Gestiona de manera efectiva las emociones entre sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Promueve un clima agradable propicio para el logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
6	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en base a normas de convivencia concertadas.	✓		✓		✓		
7	Adecua el aula y otros espacios de la Institución Educativa para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
8	Favorece oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.	✓		✓		✓		
9	Usa las TICS en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Promueve el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes desarrollando estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓		

11	Comunica pertinentemente los logros de aprendizaje a sus estudiantes, sus familias y autoridades educativas.	✓		✓		✓		
12	Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Construye un clima democrático y colaborativo con sus pares a fin de mejorar la enseñanza	✓		✓		✓		
14	Colabora activamente en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
15	Propicia el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4. Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Genera acciones para mejorar el servicio educativo promoviendo una buena imagen institucional.	✓		✓		✓		
18	Participa de manera activa en capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU.	✓		✓		✓		
19	Soluciona problemas prácticos y normativos de la vida escolar procediendo con ética profesional docente.	✓		✓		✓		
20	Toma decisiones con base en los derechos humanos del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

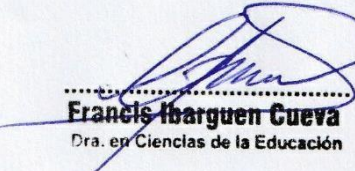
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

10 de marzo de 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

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

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Siente agrado durante el tiempo que pasa en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Demuestra interés por resolver los problemas que aquejan a la Institución Educativa	✓		✓		✓		
3	Se emociona si habla con personas ajenas sobre su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Siente un significado personal para con la Institución Educativa	✓		✓		✓		
5	Está “emocionalmente” unido a su Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Demuestra lealtad hacia la Institución.	✓		✓		✓		
7	Siente que le debe mucho a la institución donde labora.	✓		✓		✓		
8	Sigue trabajando en esta Institución por obligación moral.	✓		✓		✓		
9	Considera que abandonaría su institución si recibe una oferta para un trabajo mejor.	✓		✓		✓		
10	Se sentiría culpable si deja ahora su actual Institución Educativa, considerando todo lo que le ha dado.	✓		✓		✓		
11	Siente que no dejaría esta Institución porque está obligado moralmente con toda su gente	✓		✓		✓		

12	Permanece en su Institución Educativa por una razón principal que es la lealtad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tiene temor de lo que pueda suceder si deja su trabajo de docente sin tener otro trabajo fijo.	✓		✓		✓		
14	Le sería muy difícil dejar su Institución Educativa ahora mismo, inclusive si lo desearía.	✓		✓		✓		
15	Piensa que muchas situaciones en su vida se verían afectadas si decide dejar ahora la carrera de docente	✓		✓		✓		
16	Siente que no sería demasiado problema para usted dejar su Institución Educativa en este momento	✓		✓		✓		
17	Permanece en su Institución Educativa por una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
18	Siente que tiene muy pocas posibilidades para dejar esta Institución Educativa	✓		✓		✓		
19	Trabaja en esta Institución Educativa, porque afuera, le sería difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente	✓		✓		✓		
20	Sigue trabajando para esta Institución Educativa porque si la abandona sería un gran sacrificio personal; y es posible que en otro lugar no le reconozcan los beneficios generales que tiene aquí.	✓		✓		✓		

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. *Ada Mercedes Mejía Andrade.* DNI: 25765770

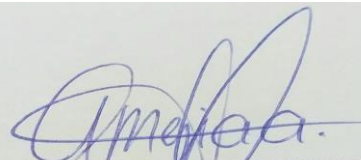
Especialidad del validador: *MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

31 de marzo de 2022

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



Ada Mercedes Mejía Andrade
**MG. DE EDUCACION CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Tiene conocimiento de las características y necesidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Comprende las teorías pedagógicas y la didáctica de las áreas curriculares que enseña.	✓		✓		✓		
3	Elabora la programación curricular considerando las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Gestiona de manera efectiva las emociones entre sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Promueve un clima agradable propicio para el logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
6	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en base a normas de convivencia concertadas.	✓		✓		✓		
7	Adecua el aula y otros espacios de la Institución Educativa para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
8	Favorece oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.	✓		✓		✓		
9	Usa las TICS en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Promueve el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes desarrollando estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓		

11	Comunica pertinentemente los logros de aprendizaje a sus estudiantes, sus familias y autoridades educativas.	✓		✓		✓		
12	Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Construye un clima democrático y colaborativo con sus pares a fin de mejorar la enseñanza	✓		✓		✓		
14	Colabora activamente en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
15	Propicia el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4. Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Genera acciones para mejorar el servicio educativo promoviendo una buena imagen institucional.	✓		✓		✓		
18	Participa de manera activa en capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU.	✓		✓		✓		
19	Soluciona problemas prácticos y normativos de la vida escolar procediendo con ética profesional docente.	✓		✓		✓		
20	Toma decisiones con base en los derechos humanos del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

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. *Ada Mercedes Mejía Andrade*. DNI: 25765770

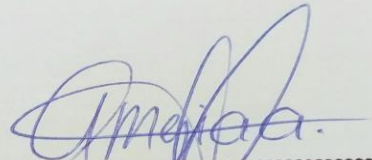
Especialidad del validador: *MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

31 de marzo de 2022

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



Ada Mercedes Mejía Andrade
MG. DE EDUCACION CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Compromiso afectivo							
1	Siente agrado durante el tiempo que pasa en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Demuestra interés por resolver los problemas que aquejan a la Institución Educativa	✓		✓		✓		
3	Se emociona si habla con personas ajenas sobre su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Siente un significado personal para con la Institución Educativa	✓		✓		✓		
5	Está “emocionalmente” unido a su Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Compromiso normativo							
6	Demuestra lealtad hacia la Institución.	✓		✓		✓		
7	Siente que le debe mucho a la institución donde labora.	✓		✓		✓		
8	Sigue trabajando en esta Institución por obligación moral.	✓		✓		✓		
9	Considera que abandonaría su institución si recibe una oferta para un trabajo mejor.	✓		✓		✓		
10	Se sentiría culpable si deja ahora su actual Institución Educativa, considerando todo lo que le ha dado.	✓		✓		✓		
11	Siente que no dejaría esta Institución porque está obligado moralmente con toda su gente	✓		✓		✓		
12	Permanece en su Institución Educativa por una razón principal que es la lealtad.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3. Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tiene temor de lo que pueda suceder si deja su trabajo de docente sin tener otro trabajo fijo.	✓		✓		✓		
14	Le sería muy difícil dejar su Institución Educativa ahora mismo, inclusive si lo desearía.	✓		✓		✓		
15	Piensa que muchas situaciones en su vida se verían afectadas si decide dejar ahora la carrera de docente	✓		✓		✓		
16	Siente que no sería demasiado problema para usted dejar su Institución Educativa en este momento	✓		✓		✓		
17	Permanece en su Institución Educativa por una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
18	Siente que tiene muy pocas posibilidades para dejar esta Institución Educativa	✓		✓		✓		
19	Trabaja en esta Institución Educativa, porque afuera, le sería difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente	✓		✓		✓		
20	Sigue trabajando para esta Institución Educativa porque si la abandona sería un gran sacrificio personal; y es posible que en otro lugar no le reconozcan los beneficios generales que tiene aquí.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

10 de mayo de 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Carrasco Velásquez Josefa María DNI: 08519818


Especialidad del evaluador: Mg. de Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

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



Handwritten signature of María José

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Tiene conocimiento de las características y necesidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Comprende las teorías pedagógicas y la didáctica de las áreas curriculares que enseña.	✓		✓		✓		
3	Elabora la programación curricular considerando las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Gestiona de manera efectiva las emociones entre sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Promueve un clima agradable propicio para el logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
6	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en base a normas de convivencia concertadas.	✓		✓		✓		
7	Adecua el aula y otros espacios de la Institución Educativa para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
8	Favorece oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.	✓		✓		✓		
9	Usa las TICS en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Promueve el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes desarrollando estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓		

11	Comunica pertinentemente los logros de aprendizaje a sus estudiantes, sus familias y autoridades educativas.	✓		✓		✓		
12	Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Construye un clima democrático y colaborativo con sus pares a fin de mejorar la enseñanza	✓		✓		✓		
14	Colabora activamente en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
15	Propicia el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4. Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Genera acciones para mejorar el servicio educativo promoviendo una buena imagen institucional.	✓		✓		✓		
18	Participa de manera activa en capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU.	✓		✓		✓		
19	Soluciona problemas prácticos y normativos de la vida escolar procediendo con ética profesional docente.	✓		✓		✓		
20	Toma decisiones con base en los derechos humanos del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carrasco Velásquez Josefa María DNI: 08519818

Especialidad del validador: *Mg. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

10 de mayo de 2022

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Josefa Carrasco Velásquez', written in a cursive style.

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	20

Variable compromiso organizacional

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	20

Variable desempeño docente

39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
41	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4
42	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	3	1	3	4	3	1	3	1	3
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
48	5	4	3	4	5	5	3	1	3	1	1	4	2	2	3	2	4	2	1	3
49	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4
50	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	1	2	1	3	4	3	4	3	2	2
51	5	5	4	5	5	5	4	4	2	3	4	1	2	2	2	2	4	4	4	2
52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Resultados de cuestionario de desempeño docente

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4
2	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3
8	4	5	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
10	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3
11	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4
15	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4
16	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	2
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5
21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
22	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5
24	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5
25	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
26	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4
28	5	2	4	2	5	5	5	4	3	1	1	4	3	5	4	5	1	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5
30	4	4	3	4	4	4	2	4	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5
32	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
34	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
35	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4
36	1	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
37	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5
39	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3
40	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3
43	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	
44	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	3	3	3	
46	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Comas, 29 de marzo de 2022

Señores:

Universidad César Vallejo

Atención

Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa de la Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima campus Los Olivos

Asunto: Respuesta a carta P. 0084-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato saludarla cordialmente y dar respuesta a su carta enviada con fecha 22 de marzo del presente año.

Nuestra institución en miras de favorecer la innovación e investigación pedagógica acepta la solicitud de su estudiante HOYOS AGUILAR MARCIA ISIDORA identificada con DNI 09977185 y con código de matrícula N° 6000017172.

Asimismo, le otorga la autorización para que pueda aplicar los instrumentos que correspondan para el desarrollo de su trabajo de investigación denominado: Compromiso organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022.

Agradezco mucho el ofrecimiento de enviar los resultados de este estudio a fin de recoger sus sugerencias y mejorar nuestra práctica docente.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Mg. Luz Elena Sarmiento Campos
Directora




Mg. Luz Elena Sarmiento Campos
DIRECTORA
I.E. N° 8156 "PERUANO ALEMÁN"

Anexo 9: Evidencia de encuesta virtual



ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre el compromiso organizacional, agradecería marque la respuesta que considere correcta según su percepción. Sus respuestas son anónimas y se guardaran de manera confidencial.

ESCALA DE VALORACIÓN

- 1 (Totalmente en desacuerdo)
- 2 (En desacuerdo)
- 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)
- 4 (De acuerdo)
- 5 (Totalmente de acuerdo)

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

*Obligatorio



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

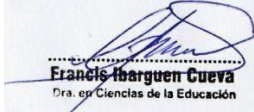
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: **Compromiso organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 8156 Peruano Alemán, Comas, 2022**, cuya autora es **HOYOS AGUILAR MARCIA ISIDORA**, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 18% y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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.

Lima, 30 de septiembre de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA DNI: 09637865 ORCID: 0000-0003-4630-6921	 Francis Ibarquen Cueva Dra. en Ciencias de la Educación