



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la
Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Br. Wilmer Juan Avellaneda Tello (ORCID: 0000-0002-3330-6845)

ASESORA:

Dr. Eduardo Martín Amorós Rodríguez (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión del Talento Humano

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por darme la fortaleza necesaria para cumplir con mis objetivos, asimismo, dedico este trabajo a mi abuela, mi madre, mi hermana y mi compañera de vida Vanessa por todo el apoyo brindado durante mi carrera profesional.

Wilmer Avellaneda

Agradecimiento

Agradezco considerablemente al padre todo poderoso, por dame la vida por estar presente en cada momento de mi vida, brindándome energía para así poder llegar a mi meta y todas las personas que me apoyaron para lograr terminar con éxito mi carrera profesional.

Wilmer Avellaneda

Página del jurado

Declaración de autenticidad


Yo Wilmer Juan Avellaneda Tello, estudiante del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Escuela de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, Identificado con DNI 44595717, con la tesis titulada "Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019"

Declaro bajo juramento que:

- 1) la tesis es mi autoría.
- 2) he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagio ni total ni parcialmente.
- 3) la tesis no ha sido auto plagio; es decir no ha sido ubicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) los datos presentados en los resultados son reales, no has sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), Plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar vallejo.

Chiclayo, 02 de Enero del 2020



Wilmer Juan Avellaneda Tello

DNI: 44595717

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	17
2.1. Tipo y diseño de la investigación	17
2.2. Operacionalización de variables.....	18
2.3. Población, muestra y muestreo.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	24
2.6. Métodos de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
VII. REFERENCIAS	43
ANEXOS	48
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica	48
Instrumentos de medición de las variables.....	49
Validación de instrumentos.....	52
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	58
Acta de aprobación de originalidad de la tesis	59
Reporte turnitin	60
Formulario de autorización para publicación electrónica	61
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	62

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	18
Tabla 2. Escala de medición del instrumento de compromiso organizacional.....	19
Tabla 3. Estaca de calificación para la evaluación del desempeño laboral	20
Tabla 4. Valor alfa de cronbach de Vellis	20
Tabla 5. Confiabilidad de dimensiones de compromiso organizacional.....	21
Tabla 6. Confiabilidad de las dimensiones de Desempeño Laboral.....	21
Tabla 7. Confiabilidad de constructos	21
Tabla 8. Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para SP de Compromiso Organizacional.....	22
Tabla 9. Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para VP de Desempeño Laboral.....	22
Tabla 10. Matriz de componente rotado para el Compromiso Organizacional.....	23
Tabla 11. Matriz de componente rotado para el Desempeño Laboral.....	24
Tabla 12. Medidas descriptivas del compromiso organizacional.....	26
Tabla 13. Baremos del Compromiso Organizacional.....	27
Tabla 14. Resultados del Compromiso Organizacional	27
Tabla 15. Baremación del instrumento de desempeño laboral	29
Tabla 16. Evaluación de conducta laboral.....	29
Tabla 17. Evaluación del rendimiento laboral.....	30
Tabla 18. Evaluación de competencias laborales	31
Tabla 19. Baremación por valoración de la variable Desempeño Laboral.....	33
Tabla 20. Evaluación del desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu	33
Tabla 21. Propuesta de estrategias de mejora.....	34
Tabla 22. Prueba de Spearman	35
Tabla 23. Prueba de Spearman	35
Tabla 24. Matriz de consistencia	48

Índice de figuras

Figura 1. Medidas descriptivas del compromiso organizacional	26
Figura 2. Compromiso Organizacional	28
Figura 3. Evaluación de conducta laboral.	30
Figura 4. Evaluación del rendimiento laboral	31
Figura 5. Evaluación de competencias laborales.....	32
Figura 6. Desempeño Laboral	33

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu-Chiclayo 2019, para lo cual se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y nivel correlacional, para lo cual se ha considerado un diseño no experimental de corte transversal. Se tuvo como muestra a 32 docentes de la institución educativa estudiada a quienes se aplicó dos instrumentos, en este caso el propuesto por Meyer & Allen (1997) para el compromiso organizacional y el propuesto por Espinoza (2017) para el desempeño laboral. Los resultados mostraron que el compromiso organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu mantiene una media de 3.96 lo cual se encuentra en un nivel medio, asimismo, que el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, sobre la dimensión conducta laboral se tiene el indicador asistencia, de lo cual se tiene una media de 4.33, en cuanto a puntualidad se encuentra dentro de un nivel sobresaliente con tendencia a bueno. Se concluye que la propuesta de mejora del compromiso organizacional y mejora del desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, ha establecido las acciones a desarrollar en función a las dimensiones consideradas de los modelos teóricos con la finalidad de que a través de su implementación se pueda obtener los resultados de mejora del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, institución educativa.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of organizational commitment on performance in the Adeu-Chiclayo Sports Educational Institution 2019, for which a study of quantitative approach, of applied type and correlational level was developed, for which a design has been considered non-experimental cross-section. As a sample, 32 teachers from the educational institution studied were given two instruments, in this case the one proposed by Meyer & Allen (1997) for the organizational commitment and the one proposed by Espinoza (2017) for work performance. The results showed that the organizational commitment in the Adeu Sports Educational Institution maintains an average of 3.96 which is at an average level, also, that the level of work performance in the Adeu Sports Educational Institution, on the labor conduct dimension is the attendance indicator, which has an average of 4.33, in terms of punctuality is within an outstanding level with a tendency to good. It is concluded that the proposal of improvement of the organizational commitment and improvement of the work performance in the Adeu Sports Educational Institution, has established the actions to be developed based on the dimensions considered of the theoretical models in order that through its implementation it can be Obtain the results of improvement of the organizational commitment and work performance of the teachers of the Adeu Sports Educational Institution.

Keywords: Organizational commitment, work performance, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

En cualquiera de las empresas u organizaciones para conseguir el éxito se considera que debe de contarse con un adecuado nivel por el lado de los trabajadores y así se podrá ir construyendo un correcto desempeño laboral, por lo tanto, es que se toman en cuenta como dos grandes variables para el bienestar y progreso de la Institución Educativa Deportivo Adeu.

Cabe necesario resaltar que, en diversos centros educativos a nivel nacional en este caso de México, mediante correctos desempeños laborales por el lado de la plana docente se trata de que cada una de las respectivas actividades a realizar se enfocadas hacia la optimización como de la calidad; a los correctos cumplimientos de la realización de sus tareas encomendadas, a lo que es la obtención de valores institucionales como de principios, asimismo, que se desarrollen lo que respecta las responsabilidades como del mismo modo las relaciones interpersonales. (Quaresma, 2016)

En lo que respecta Chile, la mayoría de las Instituciones educativas privadas consideran de gran relevancia que se trabaje lo concerniente al desempeño laboral con los docentes, pues contribuye a que se cumplan los objetivos primordiales de la institución, tomándose en cuenta entre ellos las creaciones de las niñas como de los niños alegres mediante ambiente que motiven a potencializar cada una de sus destrezas para este siglo en el que nos encontramos el cual es XXI. (Cordano, 2017)

Por otro lado, algunas de sus empresas de Cuba considera que el realizar evaluaciones al desempeño de sus respectivos colaboradores es uno de los indicadores que se hallaba en lo que concierne sus planificaciones, sin embargo, hoy en día se le da un mayor valor de los trabajadores y además se les considera como uno de los activos principales de la organización, es así que, el fortalecer el nivel de su compromiso e incluso evitar que terminen formando parte de la competencia, ha logrado convertirse en una de las actividades más importantes de los directivos de las organizaciones. Dichas valoraciones de lo que respecta el desempeño de los trabajadores en sus puestos se encuentra condicionada mediante propósitos ya establecidos para la propia organización y las derivaciones de aquellos sobre todos los procesamientos y concluyentemente hasta lo concerniente al nivel del puesto. (Leyva, 2016)

Matesanz (2015) menciona que en España, ha logrado demostrarse que si un colaborador se encuentra comprometido con la empresa para la que trabaja y además se siente que lo

valoran, este desarrollar de una manera más adecuadas sus roles laborales, asimismo, conseguirá sentirse identificado con la empresa, lo cual permitirá que se tengan como efectos que tal busque fortalecer el nivel de su interés en conservar y además de proteger su cargo dentro de la institución. De manera que, para que los colaboradores se sientan que son valorados por la empresa, y además logre sentirse estimulado con mucho interés de seguir formando parte de la misma durante un largo periodo, se considera de suma importancia que la organización cumpla con ciertos elementos, siendo esto la remuneración justa y que se encuentre acorde a la realización de sus actividades, además que se les escuche al brindad sus sugerencias o ya sea opiniones, del mismo modo que sean reconocidos por cada uno de sus logros, que les brinden un agradable ambiente de trabajo, y que sobre todo les brinden la oportunidad de desarrollar una línea de carrera, si cada uno de estos elementos llegase a ser tomados en cuenta para lo que respecta la valoración de los trabajadores, estos lograrán sentirse satisfechos, haciendo que renuncie o no tomen en cuenta cualquier otra propuesta laboral.

En tanto en el Perú, varias de las instituciones educativas, consideran importante que se tome en cuenta lo extenso que es la terminación de desempeño laboral, de manera que se cree necesario tenerse en cuenta los siguientes elementos, lo cual se encuentra muy relacionado con referencia a la comunicación organización, el ambiente laboral, el nivel del compromiso, como se identifica con lo que respecta la marca, estimulación y partiendo de ese punto buscar la estabilidad, del mismo modo el nivel de compromiso profesional, el nivel de la permanencia por el lado de los colaboradores que logran crear cierta firmeza y de igual maneta un correcto clima escolar como también laboral dentro de las comunidades educativas. (Dávila, 2014)

Durante los últimos años se ha conseguido establecer que hay una superior tasa de rotación por el lado de los trabajadores en lo que concierne las empresas, incluso en este presente año, el Perú se encuentra situado en el puesto N° 81 de 119 países, sobre retención de los trabajadores, algunas de estos motivos fundamentales que logran relacionarse con dichos resultados logran basarse por la carencia de compromiso de los trabajadores, trayendo de esta manera un gran desinterés por parte de los trabajadores para mantener un eficiente desempeño, por otro lado, el estrés y también lo que concierne el ambiente laboral, se considera indispensable bajo dicho contexto que las entidades evalúen el interés de lo que respecta la evaluación de sus respectivos trabajadores, con el

único propósito de reducir dichos indicadores de aspecto negativo que estimulen lo que es la fuga de los talentos. (Jáuregui, 2018)

En el caso de la Institución Educativa Deportivo Adeu, se desconoce los factores que componen el compromiso organizacional, así como el nivel de influencia que esta puede tener en el desempeño de cada uno de los docentes de la institución, por lo cual es difícil poder determinar el grado de pertenencia por parte de los trabajadores. Asimismo, pudo distinguirse que no hay una adecuada valoración del desempeño laboral, situación que dificulta establecer las acciones necesarias con la finalidad de mejorar dicha problemática, que de no ser solucionado puede repercutir en que se genere una falta de compromiso e interés por la continuidad de los objetivos de la institución, afectando directamente al trabajador y esta a su vez a los clientes.

Tomando en cuenta dichas condiciones elementales de aquellos factores que contribuyen a lo que es tanto el compromiso como el desempeño laboral dentro de la Institución Educativa Deportivo Adeu, puede deducirse a este como de una mera débil, ya que, los niveles de incentivación por parte de los colaboradores se encuentra en un nivel medio, asimismo, no logra satisfacerse los requerimientos de los trabajadores y por otro lado, el desconocimiento de la información de las variables se considera deficiente, lo que dificultaría en el futuro mejorar el interés por la realización de los objetivos y el cumplimiento de la misión y la visión institucional, de manera que de realizarse mejoras que se enfoquen en el compromiso organizacional y desempeño laboral permitirá lograr contar con trabajadores mayormente satisfechos como eficientes a la vez.

Es por eso que el compromiso por parte de los trabajadores es uno de los factores que logran intervenir en lo que respecta la identificación que puede lograr tener con la entidad, mejor dicho, si es que se consigue contar con colaboradores que poseen un alto desempeño por el fortalecimiento del compromiso es muy probable que se eviten conflictos en lo que respecta a su ambiente de trabajo, evitando así cierta resistencia a los cambios organizacionales. Entonces tal situación es desconocida dentro de la Institución Educativa Deportivo Adeu, motivo por el cual dicha investigación se está considerando como un reto al no conocerse lo que refiere sus niveles de compromiso como del desempeño y las particularidades que pueden tener tales variables con la finalidad de que dichos resultados consigan ser mayormente eficientes.

De esta manera se presenta los trabajos previos de la investigación en relación a las variables de investigación:

Lorch (2019), en su artículo titulado “Identifying Predictors of Organizational Commitment Among Community College Faculty Members in Arkansas”, plantea que los colegios comunitarios cumplen una función importante de permitir que los estudiantes logren una educación asequible más cerca de casa. Sin embargo, los docentes muestran falta de compromiso, menor compromiso y un aumento en la tasa de rotación. Este estudio buscó determinar los predictores del compromiso organizacional en la facultad del colegio comunitario, utilizando el marco de Meyer y Allen de tres componentes de este compromiso. Los resultados de los docentes de los 22 colegios comunitarios en Arkansas mostraron que pocas de las características identificadas predijeron el compromiso organizacional, a saber, raza / etnia, género, disciplinas enseñadas y proporción de estudiantes por facultad. Sin embargo, los datos en general mostraron fuertes niveles de compromiso organizacional por parte de los encuestados, lo que indica que los docentes en Arkansas difieren en gran medida de manera positiva de las tendencias nacionales.

Mangkurat (2019), en su artículo titulado “Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia”, determina que el compromiso organizacional puede afectar la productividad, así como la calidad de trabajo. El autor planteó como objetivo realizar un análisis del compromiso organizacional de los docentes en instituciones con rendimiento excelente y los de bajo rendimiento en áreas urbanas suburbanas en la ciudad de Banjarmasin. A través de un estudio descriptivo, con una muestra de 247 docentes de diferentes escuelas en Banjarmasin a quienes se aplicó un cuestionario de Compromiso Organizacional. De los resultados se obtuvo resultados favorables sobre el compromiso organizacional, siendo este calificado como bueno, teniendo que la media del compromiso continuo fue el más alto (4.11) en los docentes de las escuelas excelentes. Se concluye que el compromiso organizacional en escuelas de excelente rendimiento tuvo una media de 3.97 y en escuelas de bajo rendimiento fue de 3.31; de esta manera se determinó que el compromiso organizacional en escuelas excelentes tiene una diferencia significativa en relación a las escuelas de bajo rendimiento, resultado se presenta en zonas urbanas y suburbanas.

Ayotunde & Comfort (2019) , en su artículo titulado “Assessment of job commitment of secondary school teachers in osun State, Nigeria”, investigó el nivel de compromiso de los docentes con la profesión docente, el compromiso de los docentes con la enseñanza y

el aprendizaje y el compromiso de los docentes con la escuela en las escuelas secundarias del estado de Osun. Con el objetivo de evaluar el nivel de compromiso laboral de los docentes en el Estado. El estudio empleó diseño de investigación de encuestas. La población de estudio consistió en 6,922 maestros de secundaria y 466 directores en el estado de Osun, mientras que la muestra para el estudio consistió en 720 maestros y 36 directores. Los resultados mostraron que el compromiso de los maestros en el estado de Osun con la profesión docente, con la enseñanza y el aprendizaje y el compromiso con la escuela fue generalmente bajo en las escuelas secundarias del estado. El estudio concluyó que el gobierno y los propietarios de escuelas deberían emplear estrategias como la promoción regular, el pago puntual de salarios y otros emolumentos, la provisión de recursos adecuados en las escuelas, la interacción fluida y efectiva entre directores y maestros, un alto nivel de disciplina en las escuelas, la participación de los maestros en decisiones que los afectan entre otras cosas para mantener a los maestros comprometidos con su trabajo.

Seid & Negassa (2019), en su artículo titulado “Employees Organizational Commitment in Higher Educational Setting”, describe el compromiso organizacional dentro de un entorno educativo con la finalidad de mantener la motivación de los trabajadores de tal manera que se pueda garantizar el mejor desempeño laboral, de esta manera se planteó como principal objetivo averiguar el nivel de compromiso que tiene cada uno de los 242 trabajadores a quienes se evaluó a través de un cuestionario analizado a través de la estadística descriptiva e inferencial. Como resultado se obtuvo que el compromiso estuvo en un nivel moderado mostrando una diferencia significativa respecto al género y el nivel educativo, de esta manera se concluyó que el conocimiento del compromiso de los trabajadores permite establecer acciones de mejora ante las deficiencias identificadas con la finalidad de que puedan ser corregidas en el corto o mediano plazo.

Agung, Agung, Angga, & Rihendra (2018), en su artículo titulado “The Organizational Commitment of Teachers at SMP Negeri in Sawan District, Buleleng Regency, Bali Province”, realizada con el objetivo de identificar la contribución de la sabiduría local basada en valores de gestión de la escuela, también del liderazgo de servicio, y la satisfacción laboral hacia el compromiso organizacional de los 163 maestros que participaron como parte de la muestra del estudio a quienes se aplicó cuestionarios de gestión escolar y compromiso organizacional a través del desarrollo de un estudio descriptivo. Los resultados que se obtuvieron evidencian que el nivel alto de compromiso

organizacional, sobresaliendo en compromiso afectivo con el 42.39% debido a la influencia del liderazgo de la dirección, con un 18.21% que muestra un nivel de satisfacción aceptable. De esto los autores concluyeron que las deficiencias en la gestión escolar por la falta de valores, deficiencias en el servicio, el bajo nivel de satisfacción laboral, afectan el compromiso de los trabajadores de manera significativa.

Gholipour, Faghiharam & Araghieh (2018), en su artículo en investigación titulado “Organizational Commitment and Academic Performance (Case study: students at secondary schools for girls)”, referida al Compromiso Organizacional y Desempeño en escuelas secundarias para niñas, se reconoce que el sistema educativo representa un punto clave para el progreso y desarrollo de la sociedad, por lo tanto, el compromiso y desempeño mostrado por los educadores tiene una gran importancia para el sistema educativo. El estudio se realizó con el propósito de examinar el compromiso organizacional de los maestros en relación al desempeño mostrado en una institución secundaria estatal para niñas a través de un estudio descriptivo con la participación de 195 docentes a quienes se aplicó el cuestionario de Allen & Meyer para evaluar el compromiso organizacional. A partir de los resultados, los autores identificaron una relación positiva sobre el compromiso continuo (0.78), el normativo (0.85) y, emocional (0.71) en relación al desempeño, de esta manera, concluye que dichos resultados pueden ser mejorados con la finalidad de que el desempeño de los docentes pueda mejorar y ello se vea reflejado en el rendimiento de los estudiantes.

Fuentes (2018) en su estudio “Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018”, tuvo como objetivo conocer la relación del compromiso y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, teniendo en cuenta el desarrollo de un estudio cuantitativo con un nivel correlacional, contando con la participación de 60 profesionales que laboran dicha institución. A través de los resultados se pudo corroborar que las variables tienen una correlación positiva ($R_s = 0.367$). Luego de finalizar el estudio Fuentes concluyó que el compromiso organizacional mantiene una relación significativa con el desempeño laboral del grupo de estudio, resaltando que factores como la motivación tiene un rol importante para mantener trabajadores satisfechos y con un buen desempeño en la organización.

Barraza y Acosta (2017) en su artículo “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”, que ha planteado como objetivo llegar a

identificar cuáles son las características del compromiso en los docentes de una institución educativa, para lo cual se contó con la participación de 60 docentes en el desarrollo de un estudio correlacional de diseño no experimental. Los resultados revelan que el compromiso de los docentes tiene un nivel alto prevaleciendo la dimensión de compromiso afectivo. De esta manera se concluye que el compromiso organizacional es fuerte en el 72% de los docentes que participaron del estudio, sobresaliendo el compromiso afectivo y con una menor intensidad el compromiso normativo.

Saldaña y Cornejo (2017) en su investigación titulada “Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016”, planteó como objetivo conocer la relación del compromiso con el desempeño laboral a través del análisis del compromiso afectivo, normativo y continuo empleando la metodología de un estudio descriptivo-correlacional, obtenido la información requerida a través de 280 trabajadores obtenido como resultado que sobresale el compromiso afectivo ya que los trabajadores muestran una buena disposición cuando se presentan cambios organizacionales, aceptando y proponiendo acciones para mejorar las condiciones de trabajo en beneficio de la organización. Se llegó a la conclusión que algunos factores que fortalecen el compromiso de los trabajadores es la estabilidad laboral, el apoyo y la motivación a los trabajadores, entre otros; de esta manera se encuentra una relación positiva entre las variables estudiadas con un nivel de significancia importante de $r = 0.354^{**}$ con un valor $p = 0.00 (<0.05)$.

Ríos, Pérez y Sánchez (2017) “Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México”, analiza el efecto que las estrategias de compensación (honorarios y salarios) tiene sobre las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES). El estudio es de tipo descriptivo con un análisis de la varianza con un factor (Anova), realizado a 209 docentes de la Zona Metropolitana Laja Bajío en Guanajuato, México, utilizando las variables (compromiso afectivo, normativo y continuo), del instrumento propuesto por Meyer y Allen (1997). Los resultados muestran que, la estrategia de compensación a través de salarios aumenta el compromiso afectivo, mientras disminuye el compromiso continuo. En comparación con la estrategia de compensación a través de honorarios, los docentes asalariados tienen un mayor sentimiento de apego y compromiso para realizar su trabajo y un menor

sentimiento de “tener que” permanecer en la institución solo por la necesidad de un empleo.

Lópes, Martins, Fernandes & Dos Santos (2017), en su artículo titulado “Organizational commitment: Longitudinal study in a public higher education organization”, refieren el compromiso organizacional en una organización pública de educación superior, con el propósito de realizar una descripción y un análisis del compromiso organizacional para comprender cómo está configurado en una institución pública de educación superior, para lo cual desarrollaron un estudio con enfoque mixto de tipo descriptivo con una muestra de 125 docentes donde se tuvo en cuenta el modelo de Meyer y Allen (1991) para realizar el análisis de los datos a través de un cuestionario para evaluar el compromiso organizacional teniendo como base la comprensión efectiva, calculadora y normativa del compromiso. De los resultados se destaca los cambios hallados dentro de la organización al existir una evaluación del compromiso, lo cual hizo que la conducta del trabajador mejore entre compañeros de trabajo resaltando el fortalecimiento de los vínculos entre ellos; de esta forma concluye que el cambio de compromiso observado puede tener relación con la nueva dirección al reflejar una mayor preocupación por las necesidades de los docentes.

Laily & Urip (2017), en su artículo titulado “Teacher Performance Based on Stress and Organizational Commitment”, plantean que la responsabilidad de los docentes es incrementar su conocimiento para lograr una mayor contribución con sus estudiantes, para ello muchos de los maestros son capacitados a través de talleres para superar las dificultades que tienen en la enseñanza, por ello, el objetivo del estudio fue realizar un análisis de la influencia del compromiso organizacional en la satisfacción y desempeño de los docentes de instituciones de nivel secundario en el norte de Surabaya. Para ello, se contó con una población de 425 maestros de secundaria de dicho lugar, para lo cual se consideró una muestra de 200 a quienes se aplicó como instrumento un cuestionario utilizando el modelo de ecuaciones de estructura (SEM), también se utilizó un análisis de la estructura de momento (AMOS 2.0). A partir de los datos, se tuvo como resultados que el estrés laboral, así como la satisfacción laboral han obtenido un nivel bajo de incidencia en relación al compromiso organizacional y el desempeño de cada uno de los trabajadores encuestados, de ello se llegó a la conclusión que, el compromiso de los trabajadores se ve afectado por diferentes factores como el estrés en el trabajo, los bajos niveles de satisfacción, mismas razones que influyen en el desempeño laboral de manera negativa.

Sinani (2016), artículo titulado “Motivational Factors and Organisational Commitment of the Educational Institution’s Employee”, plantea que la motivación y el compromiso organizacional representan importantes elementos para lograr un eficiente desempeño laboral, de esta manera se planteó como objetivo el estudio de la relación entre dichas variables debido a la falta de estudios sobre los mismos y el impacto que tiene en el recurso humano; para ello se tomó en cuenta la participación 215 maestros de una institución educativa haciendo uso de cuestionarios elaborados para cada variable. Después de los resultados se tuvo se reveló que los factores motivacionales tienen un nivel de influencia en el compromiso organizacional de los docentes, de ello se pudo concluir que el compromiso organizacional es importante para lograr un mejor desempeño en los trabajadores al dedicarle un mayor tiempo y energía en el trabajo.

Koul (2016), en su artículo titulado “Evaluation of Organization Commitment of Teachers: A Study in Select Government Colleges of Chandigarh”, donde se examinó los niveles de compromiso organizacional en colegios de Chandigarch. El propósito del estudio fue examinar el nivel de compromiso organizacional que presentaban los docentes en relación a su calificación en relación a su desempeño. A través de un estudio descriptivo y tenido como muestra a los 122 maestros que participaron brindando información a través del modelo de Allen y Meyer (1990) para recopilar los datos se logró dar respuesta al objetivo de investigación. En los resultados se mostró que los puntajes obtenidos del compromiso han sido altos, sobresaliendo el normativo en relación al afectivo y continuo. De ello se llegó a la conclusión que los diferentes niveles de compromiso que mostraron los docentes no varía por factores como la calificación o los años de servicio que tienen, sino que se presentan de manera similar en los diferentes grupos de trabajadores, de esta manera es posible establecer mejoras para fortalecer el compromiso y que este se vea reflejado en una mejora del desempeño de los docentes.

Redan, Betaubun & Pure (2015), en su artículo titulado “Factors Influencing Teachers’ Organizational Commitment (Case Study on Primary Schools’ Teachers in Remote Area of Merauke Regency, Papua, Indonesia)”, identifica la problemática del bajo nivel de compromiso organizacional en docentes de escuelas primarias como un reto que requiere mejorar toda administración de instituciones educativas, para ello, plantearon como objetivo mapear cada uno de los factores que afectan el compromiso organizacional de manera positiva o negativa, para lo cual se consideró una muestra de 12 escuelas primarias de Merauke, Indonesia, utilizando como instrumento una entrevista de profundidad

aplicada a los maestros como herramienta para obtener la información del estudio. A través de los resultados se reveló 6 factores de gran importancia por su influencia en el compromiso organizacional: el primero está referido a la (i) comunidad local, el segundo se refiere a (ii) los maestros y sus necesidades, el tercero (iii) referida a la personalidad de los docentes, el cuarto (iv) referido a las condiciones de trabajo, el quinto (v) donde se toma en cuenta el director de la escuela y sus políticas de trabajo, y el sexto (vi) que se refieren a las políticas del gobierno local. Concluye que cada factor identificado debe ser considerado dándole la debida importancia en cuanto a su mejora, de esta manera se espera que el compromiso sea más alto en cada uno de los docentes y su efecto en los resultados que obtiene en el desarrollo de su trabajo.

Maldonado, Ramírez y García (2014) en su artículo “Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública”, donde se había planteado como objetivo llegar a identificar la existencia de diferencias del compromiso organizacional de profesores en relación a variables demográficas y laborales a través de la participación de 58 docentes de universidades estatales a través del desarrollo de un estudio descriptivo-analítico. En los resultados se logró identificar que el compromiso de los profesores que participaron se encuentra en un nivel medio, sin embargo, no se logró identificar diferencias relevantes entre el compromiso y el género, entre el estado civil, etc. Al finalizar se concluyó que el trabajo que se puede realizar para la mejora del compromiso de los trabajadores es relevante para mejorar las actitudes laborales, así como los resultados organizacionales producto de un buen desempeño laboral.

Asimismo, se presenta el fundamento teórico del estudio a partir del desarrollo de las variables empezando por el compromiso organizacional y sus dimensiones, al igual que el desempeño laboral y sus dimensiones según los modelos utilizados:

Meyer y Allen en el año de 1991 definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Báez (2018)

De esta manera, Fernández (2015) señala que el compromiso organizacional se basa en la identificación de cada uno de los colaboradores frente a la institución, en donde tiene

como propósito alcanzar los objetivos y metas determinadas en la empresa, para ello es necesario que los colaboradores se encuentren comprometidos al desarrollo efectivo de las actividades, ya que estos son realizados de forma efectiva para el provecho de la organización. Teniendo una clara percepción del coste de dejar la organización, incitando su deseo de pertenencia.

Uribe (2014) por otro lado, lo define como las fuerzas relativas que evalúan la identificación del individuo dentro de una organización. Además, que hace referencia al vínculo que se ejerce entre empresa y colaborador para el desarrollo organizacional.

Lagomarsino (2018) indica que, es la relación recíproca de identidad de una persona frente a una organización, por lo que se distinguen a través de los valores y objetivos de la empresa. Además, se considera un factor importante para el desenvolvimiento del colaborador, ya que se relaciona con el comportamiento, la satisfacción y las diversas medidas de producción dentro de las actividades laborales.

Modelo de compromiso organizacional

Báez (2018) explica que el modelo de compromiso organizacional se orienta en base al enfoque estratégico organizacional y la sistematización de la gestión humana, para lo cual se considera tres dimensiones fundamentales para ser determinada: el compromiso afectivo, el compromiso continuo y, el compromiso normativo. Emanan del estudio de la literatura consultada al valorar los elementos que abordan los modelos estudiados.

Este tipo de modelo se encuentra conformado por ciertos elementos que son importantes para el entorno tanto interno como externo de la organización. Con respecto al entorno externo, este incluye condiciones socioculturales, económicas, políticas y normativas legales, aquellas que de cierta manera afectan al desarrollo de actividades laborales dentro de la empresa. (Baez, 2018)

Importancia del compromiso organizacional

Neves, Graveto, Rodrigues, Marôco & Parreira (2018), indica que el compromiso organizacional se fundamenta en función a las conductas o comportamientos que se efectúa dentro de la empresa por parte de sus colaboradores.

A partir de los años ochenta, el tema sobre el compromiso organizacional, convirtiéndose en un factor esencial para el crecimiento de la empresa y su reconocimiento, así mismo es un factor primordial para el estudio de la psicología organizacional, ya que permite

analizar los vínculos que se generan entre empresa y trabajador, del cual ha sido de gran interés para los investigadores de dichas áreas. (Pitombo, Aguiar, & Galvão, 2014)

Componentes del compromiso organizacional

Lagomarsino (2018) trazan que el compromiso cuenta con componentes a saber:

Identificación: Radica en el grado de implicación sobre la identificación de los colaboradores frente a la estructura organizativa.

Membresía: Se considera el conjunto de percepciones y sentimientos que posee el trabajador frente al reconocimiento que la empresa le otorga por el desarrollo de su desempeño.

Lealtad: implica el estado mental y convicción de sentirse obligado a cumplir con los objetivos de una empresa, debido a que la empresa gestiona de manera adecuada a las personas.

Fernández (2015) se fundamenta por el estado mental y la convicción en el desarrollo de objetivos expuesto por la empresa, del cual el individuo desempeñara tareas laborales por iniciativa propia al sentirse identificado con la empresa y el progreso de la misma, teniendo en cuenta su crecimiento relativo frente a la organización.

Meyer & Allen (1997), indican que existen tres tipos de dimensiones, esto no quiere decir que solamente existan tres diferentes variables, sino que se trata de una sola variable, pero representada en tres facetas. Siendo las dimensiones del compromiso organizacional las siguientes:

Componente afectivo: Engloba los aspectos emocionales y el desarrollo de los sentimientos en base a las sensaciones afectivas en las diferentes estructuras organizacionales.

Componente continuo: Se basa en el grado de conciencia de los trabajadores frente al abandono de la empresa, del cual mientras el nivel de compromiso organizacional sea alto, menor será los porcentajes con respecto al abandono laboral, esto debido a que se sienten integrados a las empresas y comprometidos al desarrollo de la misma, considerándose piezas fundamentales para el éxito empresarial.

Componente normativo: se relaciona con el conocimiento de las normas que deben seguir los colaboradores de la empresa. Es decir, se basa en las reglas o condiciones que estipula

la empresa para un mejor trabajo organizativo en función a cumplir los objetivos organizacionales.

En lo que respecta al desempeño laboral:

Chiavenato (2017) hace referencia que el evaluar el desempeño personal es una manera de valorar sistemáticamente sobre la manera en que cada individuo se desenvuelve en su puesto de trabajo y la potencialidad de su desarrollo en un futuro; entonces una evaluación se define como un proceso el cual sirve para motivar, estimular o calificar el importe, la excelcitud y las destrezas de un individuo al momento de desarrollar diferentes actividades encomendadas.

Silva (2018) manifiesta que toda evaluación de desempeño es considerado como un sistema consecuente, el cual hace posible estimar el cumplimiento del colaborador en la empresa, es decir, las aportaciones tanto positivas como negativas que tiene este mismo en la empresa, además esta evaluación de desempeño instituye una función muy importante que de algún modo u otro suele llevarse a cabo en toda empresa moderna.

La evaluación del desempeño laboral representa la calificación del rendimiento de un trabajador tanto en el presente como el del pasado, con relación a los estándares, además, conjetura que se brindará a cada uno de los colaboradores las herramientas necesarias y las incitaciones para que ellos mismos sean capaces de solucionar las faltas en el rendimiento, o como también puedan seguir desenvolviéndose de una manera predominante. (Yongxing, Hongfei, Baoguo, & Lei, 2017)

En este caso el evaluar el desempeño del personal permite que se obtenga información valiosa para la empresa que contribuirá mucho en la toma de decisiones, como por decir si el desempeño de su personal es inferior a lo estipulado, deberán desarrollarse estrategias correctivas; pero si este desempeño es el adecuado, más bien deberá ser alentado. (Warr & Nielsen, 2018)

Modelo de evaluación del desempeño.

Espinoza (2017) indica que la evaluación de desempeño es un proceso evaluativo, el cual se considera de gran utilidad para las empresas, puesto que a través de ellas pueden conocer el desempeño de sus colaboradores. Asimismo, manifiesta que dichos procesos de evaluación no siempre suelen ser buenas experiencias para los trabajadores y de igual manera para sus jefes. Sin embargo, gracias las descripciones y características del puesto

se logran determinar de acuerdo a los factores a evaluarse, los mismos que consiguen agruparse en tres factores de evaluaciones, detallándose de la manera siguiente:

Conducta: En este tipo de factor es evaluada la conducta de los colaboradores en la organización, para tal se usan algunos datos importantes como son las faltas, tardanzas y también las amonestaciones que posee el colaborador. Dicha evaluación es de gran relevancia, ya que, contiene información numérica que exponen la conducta del colaborador tomando en cuenta la realización de las normas de la organización, asimismo, que ejercen en un indicador de gestión de personal que aún no es manejado dentro de la organización, sin embargo, es de gran relevancia identificar, denominándose como ausentismo, el cual puede ser deducido a través de las horas en que el colaborador estuvo ausente versus las horas trabajadas.

Rendimiento: El rendimiento logra evaluarse para llevar a cabo o realizar correctamente un cargo, haciendo uso de indicadores, ya sea de manera personal o grupal cómo se maneja en cada procesamiento. Dicha evaluación se considera de gran importancia, ya que, contiene información numérica que logra calcular la producción diaria del colaborador, el cual influye de manera directa tanto en el área de producción como en la productividad del proceso, su relevancia reside en que manifiesta el desempeño de los colaboradores en la organización como resultado de las labores diarias que desempeñan.

Competencias: Es aquella capacidad la cual sirve para responder correctamente actividades o tareas, abarcando conocimiento, cualidades y destrezas de un sujeto. A través de este factor, se evalúa el nivel de competencias que se demanda en dicho puesto, para los cuales se hacen uso de los datos de las descripciones de puesto. Las competencias se precisan de acuerdo el puesto de trabajo pues establecen el perfil solicitado.

Chiavenato (2017) asevera que la evaluación del desempeño inicia con la implantación de metas, siendo estas mismas las que determinan los resultados que los trabajadores convendrían cumplir, son los puntos que hacen posible realizar la evaluación de la planificación, el reconocimiento de la labor, los incentivos y las mejoras.

Toda empresa necesita evaluar los resultados que están generando los colaboradores con la finalidad de instituir planes de control que hagan mejorar cada vez más los resultados; el desempeño laboral óptimo se ostenta no solo cuanto este es controlado, sino también cuando existe un proceso de retroalimentación con el colaborador que le hace posible identificar y reconocer sus puntos de mejora (Chiavenato, 2017). Es decir, el propósito es

optimizar el crecimiento integral del individuo a través de diferentes planes de acción con el jefe inmediato, con la única finalidad de pulir el perfil de cada uno de sus colaboradores y lograr orientar su plan de carrera, además se considera de gran relevancia evaluar el rendimiento de los trabajadores es considerado como un elemento primordial para las organizaciones, ya que contribuye a efectuar estrategias y mejorar la eficacia, este proceso comprende algunos puntos importantes tales como las capacidades laborales de los puestos, la misión, visión y la cultura organizacional.

Objetivo de la evaluación del desempeño

Grateron (2016) hace referencia a que dicha evaluación de desempeño no se trata de un objetivo en sí, más bien debe considerarse como un medio, un instrumento que contribuya a optimizar aquellos resultados que pertenecen al capital humano de la organización, es decir el propósito fundamental de la evaluación del desempeño es definir la valoración del trabajo desarrollado por los colaboradores en la empresa, asimismo, permite identificar el nivel de competencia de la organización. Para conseguir dicho objetivo, la evaluación procura obtener diferentes objetivos intermedios, siendo los siguientes: Capacidad de la persona para el puesto, retroalimentación, promociones, estímulo del salario por un correcto desenvolvimiento en sus actividades, optimiza las relaciones humanas tanto en directores como en subalternos, crecimiento personal de los colaboradores, datos básicos para el estudio de recursos humanos, apreciación del potencial del crecimiento de los colaboradores, incitación para obtener una mejor productividad, comprensión de cada uno de los indicadores de rendimiento en la empresa, retroalimentación de información al individuo evaluado, nuevas decisiones de los colaboradores, como transmisión, negociaciones, y beneficios de la evaluación del desempeño

De acuerdo a Chiavenato (2017) la evaluación del rendimiento permite: Gestionar el salario en relación a los méritos, indicar a cada colaborador acerca de las perspectivas de trabajo, tomar decisiones de promoción en la organización, reconocer necesidades de formación, contribuye a la planeación a largo plazo, analizar los procesos de contratación, optimizar la productividad, aporta al crecimiento de la empresa

Por otra parte, Silva (2018) asevera que para el procedimiento de evaluación del rendimiento, deben considerarse algunos principios tales como: Objetivos claramente definidos, saber con exactitud que se desea lograr al realizar la evaluación, ser coherente

con la organización alineándose a ella, tener la suficiente flexibilidad para adaptarse a cambios, ser entendible, necesita que sea aceptada por gerencia y por cada uno de los colaboradores, los resultados de la evaluación deben ser de carácter confidencial.

De esta manera, en la investigación se formula el problema de investigación de la siguiente manera: ¿Existe influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019?

Es así que el estudio se justifica porque el estudio aporta al proceso de búsqueda del conocimiento en relación a la valoración del personal y el fortalecimiento del sentido de pertenencia en la Institución Educativa Deportivo Adeu, en este sentido, a través de la investigación se desarrollará nuevos conocimientos respecto a las variables de investigación, que permita a los responsables de la entidad reconocer cuales son los factores en la valoración del personal que favorecen el fortalecimiento del personal actual, con lo cual se evitará la fuga del talento, y se optimizará su desempeño.

El modelo en el cual se basa el presente estudio es el que propone Báez (2018) respecto al compromiso organizacional considera las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, continuo y normativo; todo con la finalidad de mejorar la actuación de las personas para obtener los mejores resultados con un personal que siente que es parte de la empresa donde labora. Asimismo, el modelo presentado por Espinoza (2017) presenta las dimensiones: Conducta, competencias, rendimiento, con el fin de poder evaluar el desempeño actual de los docentes en la Institución Educativa Deportivo Adeu.

En cuanto a las hipótesis de investigación se tiene los siguientes: H_i : Sí existe influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019. H_o : No existe influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019.

Para el desarrollo del estudio se planteó como objetivo general: Determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu-Chiclayo 2019. Asimismo, se planteó como objetivos específicos: (i) Establecer el nivel de compromiso organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu-Chiclayo 2019; (ii) Determinar el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu; (iii) Desarrollar una propuesta de mejora del compromiso organizacional y mejora del desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

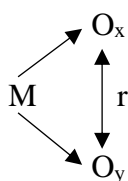
Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, puesto que se presentaron los datos usando magnitudes numéricas las cuales fueron tratadas mediante herramientas estadísticas con el fin de llegar a los resultados de la presente investigación, lo cuales posteriormente fueron analizados para llegar a las conclusiones del estudio.

El tipo es aplicado porque dentro del estudio se incluyó una propuesta de mejora centrada en el fortalecimiento del compromiso organizacional, además, porque se enfatizó una solución práctica al problema estudiado, enfocado en desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu.

El nivel es correlacional, puesto que se ha determinado el grado de conexión entre las variables, es decir, que se determinó la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral considerando como población a los docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu.

El diseño de investigación fue no experimental puesto que se analizó la problemática de las variables sin ser manipuladas, es decir, sin intervenir en su desarrollo natural, en este caso, se analizó la situación del compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu. Además, es de corte transversal, puesto que la información que se obtuvo se realizó una sola vez y en un momento dado, en este caso, durante el periodo 2019.

El diseño del estudio es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra (Docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu)

O_x: Compromiso organizacional.

O_y: Desempeño laboral.

r: Nivel de relación de O_x y O_y.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala	Instrumento
Compromiso organizacional	Afectivo	- Lazos emocionales. - Satisfacción de necesidades. - Identificación con la organización.	Escala de Likert (5) Total Acuerdo (4) Acuerdo (3) Indiferente (2)	Ordinal	Cuestionario
	Continuo	- Coste personal de abandono. - Obligación con el trabajo.	Desacuerdo (1) Total Desacuerdo		
	Normativo	- Lealtad. - Deber moral.			
Desempeño laboral	Conducta	- Asistencia - Puntualidad - Disciplina	Escala de Calificación: En desarrollo (19-28)	Ordinal	Cuestionario
	Rendimiento	- Eficiencia	Bueno (29-38)		
	Competencia	- Calidad de trabajo - Cooperación - Adaptabilidad - Responsabilidad	Sobresaliente (39-45)		

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población estuvo conformada por los docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu de la ciudad de Chiclayo, en este caso, se trató de 32 docentes entre el nivel primario y secundario.

Muestra:

Se trata de una muestra censal, puesto que la muestra estuvo conformada por los 32 docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu, esto debido a que la cantidad de la población no amerita que se realice un tratamiento estadístico para ser calculada, en este caso, se ha considerado la totalidad de la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Como técnica para el compromiso organizacional se utilizó la encuesta, la cual estuvo dirigida a los docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu quienes respondieron cada una de las preguntas establecidas en el instrumento de recolección de datos, es este caso, se utilizó al cuestionario tipo escala de Likert. Para ello, se ha utilizado el modelo de Meyer & Allen (1997), utilizando un instrumento conformado por 19 ítems respecto de las dimensiones del compromiso afectivo (ítems del 1 al 7), continuo (ítems del 8 al 13) y normativo (ítems del 14 al 19).

La técnica de recolección de datos para la variable desempeño laboral estuvo dado de acuerdo al modelo de Espinoza (2017) quien consideró los factores de evaluación de acuerdo a las dimensiones e indicadores, siendo estos de gran importancia para el desarrollo de evaluación del desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu el cual ha sido aplicado por el Director hacia los docentes.

El instrumento utilizado es un registro de evaluación tipo cuestionario obtenido del modelo de Espinoza (2017) quien presentó los siguientes factores de evaluación que también han sido utilizados en la presente investigación. Dichos factores de evaluación son los siguientes:

Factores de evaluación:

Tabla 2

Escala de medición del instrumento de compromiso organizacional

	Escala
1	Total Desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Indiferente
4	Acuerdo
5	Total Acuerdo

Fuente: Elaboración propia en función Likert.

La escala de medición es tipo Likert, la cual se ha cuantificado al momento de procesar los datos en SPSS V.25, de esta manera se ha podido procesar los resultados de la presente investigación.

Tabla 3*Estaca de calificación para la evaluación del desempeño laboral*

Calificación de evaluación		
En desarrollo	Bueno	Sobresaliente
19-28	29-38	39-45

Fuente: Espinoza (2017)

La escala de calificación del desempeño laboral es tomada según el modelo de Espinoza (2017), la cual se clasifica en desarrollo, si la puntuación es de 19 a 28; bueno, si la puntuación es de 29 a 38 y; sobresaliente, si la puntuación es de 39 a 45.

Análisis de confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados se ha realizado el análisis alfa de cronbach por variables como por dimensiones:

Tabla 4*Valor alfa de cronbach*

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
(0.95 a +	Muy elevada o Excelente
(0.90 -0.95 >	Elevada
(0.85 -0.90 >	Muy buena
(0.80 -0.85 >	Buena
(0.75 -0.80 >	Muy respetable
(0.70 -0.75 >	Respetable
(0.65 -0.70 >	Mínimamente aceptable
(0.40 -0.65 >	Moderada
(0.00 -0.40 >	Inaceptable

Fuente: Quero (2010).

La confiabilidad de Cronbach suele ser utilizada con la finalidad de garantizar la consistencia interna de los instrumentos (cuestionarios).

Tabla 5*Confiabilidad de dimensiones de compromiso organizacional*

Dimensión	Valor Alfa	Apreciación
Afectivo	0.968	Muy elevada
Continuo	0.948	Elevada
Normativo	0.801	Buena

Fuente: Elaboración propia basada en Quero (2010).

Para el constructo del instrumento del Compromiso Organizacional, el análisis de confiabilidad de las dimensiones que la componen tienen como resultado un valor mayor a 0.7 como lo indica De Vellis (2003).

Tabla 6*Confiabilidad de las dimensiones de Desempeño Laboral*

Dimensión	Valor Alfa	Apreciación
Conducta	0.908	Elevada
Rendimiento	0.900	Elevada
Competencia	0.850	Buena

Fuente: Elaboración propia basada en Quero (2010).

Finalmente, la confiabilidad para ambos constructos (Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral) se ha obtenido un valor de confiabilidad mayor a 0.7 como lo exige Cronbach (1970).

Tabla 7*Confiabilidad de constructos*

Constructo	Valor Alfa	Apreciación
Compromiso organizacional	0.937	Elevada
Desempeño laboral	0.899	Muy buena

Fuente: Elaboración propia basada en Quero (2010).

Análisis factorial

Compromiso organizacional

En el análisis de la validez de este constructo se ha utilizado el análisis factorial, con la finalidad de probar que es multifactorial, recurriendo a la prueba de Kaiser - Meyer – Olkin, (Kaiser, 1960) donde la medida debe ser mayor o igual a 0,5 y, en el caso del sigma de la prueba de Barlett tiene que ser menor o igual a 0,05).

Tabla 8

Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para SP de Compromiso Organizacional.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.516
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	798.164
	gl	300
	Sig.	0.000

Fuente: Programa SPSS V25

Desempeño laboral

Tabla 9

Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para de Desempeño Laboral.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.729
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	306.911
	gl	78
	Sig.	0.000

Fuente: Programa SPSS V25

Matriz de componente rotado:

Sentido de pertenencia

La matriz del elemento circulado es usada para lograr ordenar las diferentes interrogantes en las concernientes dimensiones según las dimensiones de cada variable que está en la investigación son 3. Asimismo, es considerado como indicador, de que, las interrogantes que se atribuyen en una misma dimensión encontrándose altamente correlacionadas ya

que no se observa que cargan en las demás dimensiones. El criterio usado para evaluar la ejecución de la validez fusionado es comprobar que las cargas factoriales de la matriz de componentes principales están cada uno en su lugar y por ende el instrumento ya sería válido para proponerlo en campo.

Tabla 10

Matriz de componente rotado para el Compromiso Organizacional

Matriz de componente rotado^a			
	Componente		
	1	2	3
Com. Afectivo 1	.867		
Com. Afectivo 2	.867		
Com. Afectivo 3	.949		
Com. Afectivo 4	.795		
Com. Afectivo 5	.949		
Com. Afectivo 6	.949		
Com. Afectivo 7	.680		
Com. Continuo 1		.949	
Com. Continuo 2		.949	
Com. Continuo 3		.741	
Com. Continuo 4		.820	
Com. Continuo 5		.583	
Com. Continuo 6		.816	
Com. Normativo 1			.944
Com. Normativo 2			.614
Com. Normativo 3			.726
Com. Normativo 4			.748
Com. Normativo 5			.801
Com. Normativo 6			.548

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

En la tabla de matriz de componentes rotados se muestra que la variable Compromiso Organizacional se divide en tres grupos, las mismas que están en relación a las dimensiones de dicha variable y a cada indicador que lo compone, de lo cual se observa que existe un nivel de asociación entre los ítems que conforman cada dimensión, lo cual confirma la validez del constructo.

Desempeño laboral

Como se ha explicado en el punto del Desempeño Laboral, en esta variable la matriz del elemento circulado es usada también para ordenar las interrogantes usadas en sus concernientes dimensiones. Asimismo, muestra en su indicador que las interrogantes que atribuyen en una misma dimensión se encuentran altamente correlacionados.

Tabla 11

Matriz de componente rotado para el Desempeño Laboral

	Matriz de componente rotado ^a		
	Componente		
	1	2	3
Conducta 1	.678		
Conducta 2	.756		
Conducta 3	.737		
Rendimiento 1		.782	
Competencias 1			.798
Competencias 2			.809
Competencias 3			.854
Competencias 4			.801

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

En dicha tabla de matriz de elementos circulados se muestra que la variable Desempeño Laboral se divide en tres grupos, en relación a las dimensiones de la variable y a cada indicador que lo compone, de lo cual se concluye que existe un nivel de asociación entre los ítems que conforman cada dimensión, lo cual confirma la validez del constructo de dicha variable.

2.5. Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos se ha realizado mediante la aplicación de los instrumentos, de acuerdo a los modelos seleccionados para el estudio y cada variable. En el caso del instrumento de compromiso organizacional se aplicó directamente a la muestra de estudio, en este caso, los docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu para obtener la información de dicha variable; para el segundo instrumento, con la finalidad de evaluar la variable del desempeño laboral, fue aplicado por el Director de dicha institución, el mismo que evaluó cada uno de los indicadores establecidos en el instrumento seleccionado y así obtener los resultados del desempeño desde el punto de vista de la persona encargada de supervisar el trabajo de los docentes en la institución.

De esta manera se procedió a la tabulación de los datos para obtener los resultados a través de la estadística descriptiva, de lo cual se ha obtenido las conclusiones y recomendaciones del estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa SPSS 25, de tal manera que se tabuló la información obtenida a través del instrumento aplicado a los 30 docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu con el fin de obtener los resultados de la investigación. Dichos resultados fueron analizados y representados en tablas y figuras estadísticas para su respectiva interpretación.

Para explorar y cuantificar la relación entre las variables, se utilizó el análisis de regresión lineal simple, que se basó en estudiar los cambios en una variable, no aleatoria, afectan a una variable aleatoria, en el caso de existir una relación funcional entre ambas variables que puede ser establecida por una expresión lineal, es decir, su representación gráfica es una línea recta. En resumen, se está en presencia de una regresión lineal simple cuando una variable independiente ejerce influencia sobre otra variable dependiente.

En este sentido, la regresión lineal simple se utilizó para determinar la relación entre las variables compromiso organizacional y desempeño laboral, con el fin de determinar el comportamiento de una variable a través de otra.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son descritas por Castillo, Olivares y Gonzáles (2014), de las cuales se ha tenido en cuenta para la presente investigación las siguientes:

El Consentimiento Informado, puesto que los trabajadores de la Institución Educativa Deportivo Adeu, tuvieron conocimiento sobre su participación en la investigación ya que se tiene la conformidad de las personas que dirigen la institución.

La Confidencialidad, puesto que la identidad de los trabajadores de la Institución Educativa Deportivo Adeu fue protegida, ya que los instrumentos se aplicaron de manera anónima para brindar seguridad y protección al trabajador.

La Observación Participante, ya que, se intervino con prudencia por la ética profesional, asumiendo la responsabilidad de los resultados que se presentaron en la investigación durante el acopio de datos.

III. RESULTADOS

Objetivo 1: Establecer el nivel de compromiso organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu-Chiclayo 2019.

Tabla 12

Medidas descriptivas del compromiso organizacional

	Media	Desviación
Afectivo	4.79	0.25
Continuo	4.57	0.37
Normativo	2.55	0.59

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS V25.

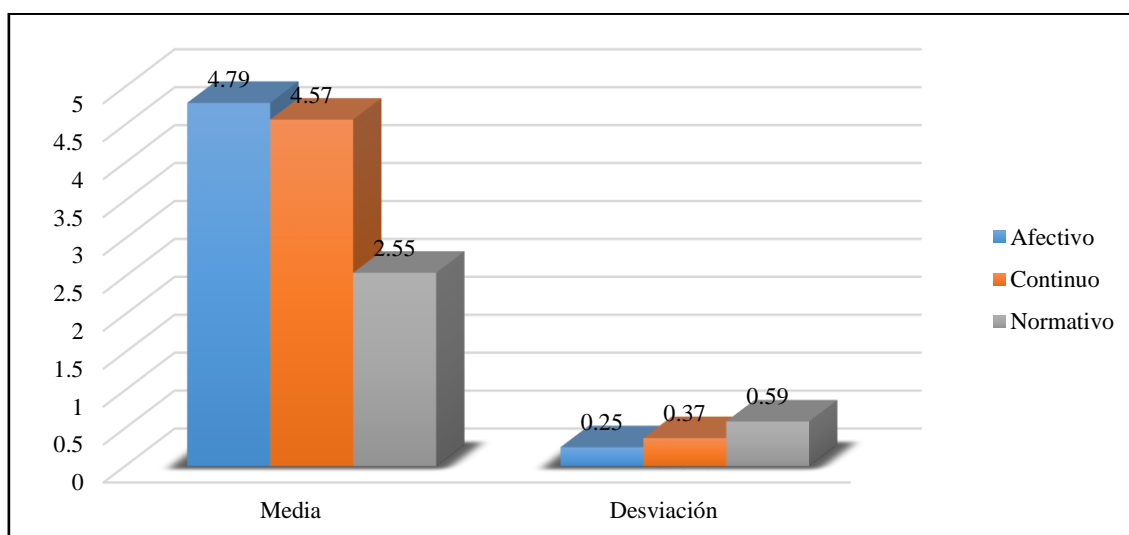


Figura 1. Medidas descriptivas del compromiso organizacional

Fuente: Elaboración propia.

Con el fin de realizar el análisis del constructo de la variable Compromiso Organizacional, considerando sus dimensiones de compromiso afectivo, continuo y, normativo se ha realizado la estadística descriptiva. En este caso, los resultados de la media del compromiso afectivo (4.79) y la dimensión compromiso continuo (4.57) se encuentran con una alta valoración debido a que los trabajadores, en dicho caso los maestros de la comunidad educativa, muestran aceptación con sus labores identificándose con el alcance de cada uno de los objetivos de la misma. Sin embargo, a pesar en la

institución se carece de acciones destinadas a optimizar el nivel de compromiso normativo de los profesionales, siendo este el que tiene una menor valoración (2.55), dicha situación puede afectar de manera significativa el compromiso organizacional que ahora existe por el lado de dichos trabajadores maestros del Colegio Deportivo Adeu.

Baremación

Se utiliza la técnica de la Baremación para establecer el índice de Compromiso Organizacional. Para ello se fracciona el máximo valor de la escala de Likert utilizada en los instrumentos (valores del 1 al 5) entre 3.

Tabla 13

Baremos del Compromiso Organizacional

		Afectivo	Continuo	Normativo	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Bajo	33,33%	Hasta 4,16	Hasta 4,33	Hasta 2,33	Hasta 3,81
Medio	66,66%	> 4,16 a 4,70	> 4,33 a 4,89	> 2,33 a 2,67	> 3,81 a 4,07
Alto	100%	> 5,00	> 4,89	> 2,67	> 4,07

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS V25.

Tabla 14

Resultados del Compromiso Organizacional

	Afectivo	Continuo	Normativo	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Media	4.7800	4.5619	2.5524	3.9648
NIVEL	ALTO tendiendo a medio	MEDIO	MEDIO tendiendo a BAJO	MEDIO
Desv. Desviación	0.25065	0.36747	0.58824	0.29960

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS V25.

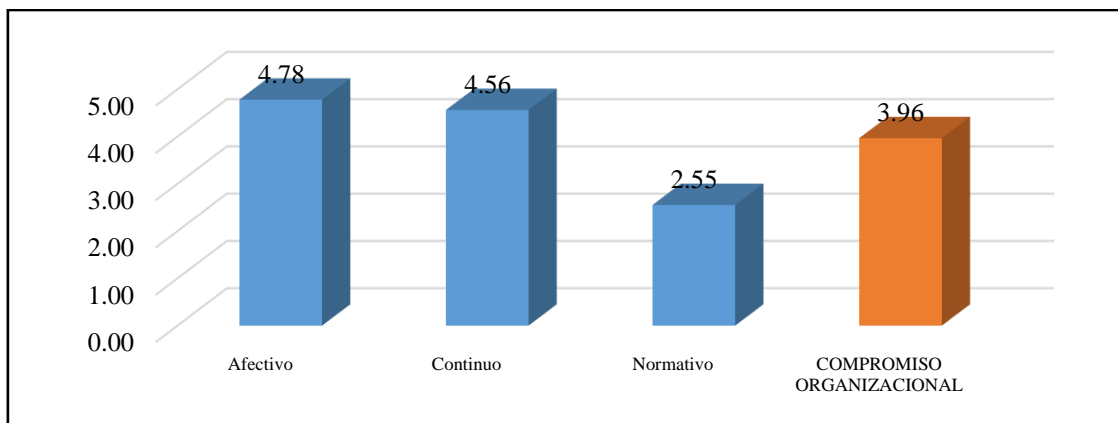


Figura 2. Compromiso Organizacional

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el resultado, el compromiso organizacional en el Colegio Deportivo Adeu mantiene un nivel medio puesto que no se ha fortalecido los resultados en relación al compromiso afectivo (alto, tendiendo a medio), continuo (medio) y normativo (medio, tendiendo a bajo) de los docentes de la Institución lo cual evidencia la necesidad de mejora de dichos factores por parte de la Dirección. Por ello, es que el compromiso afectivo, continuo y, sobre todo el normativo se encuentran en un nivel medio y bajo, ya que se ha podido observar que los docentes se identifican con la institución porque se sienten orgullosos de algún modo de trabajar en una institución reconocida, además, tienen significaciones emocionales y valorativas hacía sus compañeros y al plantel. Al igual que se percibe su motivación por algunas actividades a realizar en la institución que llega a motivar a los docentes, sin embargo, la dimensión del compromiso normativo no es tan notorio para reflejar que los docentes se encuentran leales cuando tienen que hacer trabajos adicionales, o les toca apoyar en algo o alguna actividad, presentándose errores que se presentan en el desarrollo de actividades, ya que, lo realizan por cumplir.

Objetivo 2: Determinar el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu.

Se utiliza la técnica de la Baremación para determinar el índice de desempeño laboral en relación a las dimensiones. Para ello se divide el máximo valor de la escala de medición de acuerdo al modelo utilizado (valores del 1 al 5) entre 3 (1: en desarrollo; 2: bueno; 3: sobresaliente).

Tabla 15

Baremación del instrumento de desempeño laboral

NIVEL	Baremación							
	Asistencia	Puntualidad	Disciplina	Eficiencia	Calidad de trabajo	Cooperación	Adaptabilidad	Responsabilidad
En desarrollo 33.33%	Hasta 3.64	Hasta 3.50	Hasta 3.35	Hasta 4.15	Hasta 4	Hasta 3.55	Hasta 3.53	Hasta 3.28
Bueno 66.66%	3.64 a 4.26	3.50 a 4.15	3.35 a 4.08	4.15 a 4.53	4 a 4.56	3.55 a 4.09	3.53 a 4.19	3.28 a 4.00
Sobresaliente 100%	4.26 a 5	4.15 a 4.48	4.08 a 4.86	4.53 a 5	4.56 a 5	4.09 a 4.47	4.19 a 4.92	4.00 a 4.81

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS V25.

Tabla 16

Evaluación de conducta laboral

	Asistencia	Puntualidad	Disciplina
Media	4.33	4.20	4.10
NIVEL	Sobresaliente con tendencia a bueno	Sobresaliente con tendencia a bueno	Sobresaliente con tendencia a bueno
Desv. Desviación	0.802	0.761	0.885

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS V25.

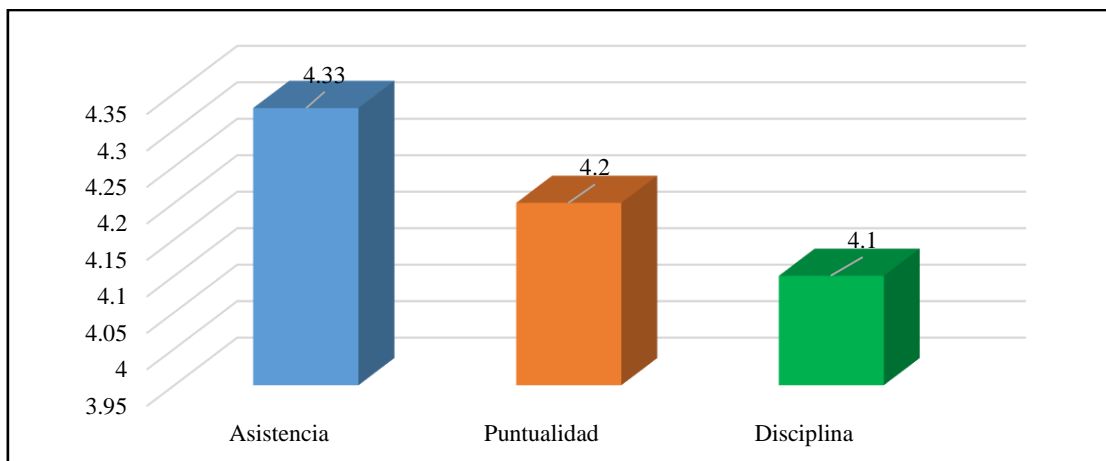


Figura 3. Evaluación de conducta laboral.

Fuente: Elaboración propia.

De la evaluación de la conducta, referente a la asistencia, puntualidad y, disciplina en los datos proporcionados por el trabajador, la media de la asistencia es 4.33 de lo cual se tiene un resultado de sobresaliente con tendencia a bueno; en cuanto a puntualidad la media es de 4.20 obteniendo un nivel de sobresaliente con tendencia a bueno y, en disciplina se tuvo una media de 4.10 obteniendo un nivel de sobresaliente con tendencia a bueno. En este caso, los resultados de la dimensión evaluación de conducta muestra un nivel de sobresaliente con tendencia a bueno puesto que la mayor parte de los trabajadores indica que asiste siempre a su trabajo evitando faltas, también se considera la puntualidad como un factor importante y la disciplina como parte de una buena conducta en el desarrollo de las labores en la empresa estudiada.

Tabla 17

Evaluación del rendimiento laboral

	Eficiencia
Media	4.63
NIVEL	Sobresaliente
Desv. Desviación	0.718

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS V25.

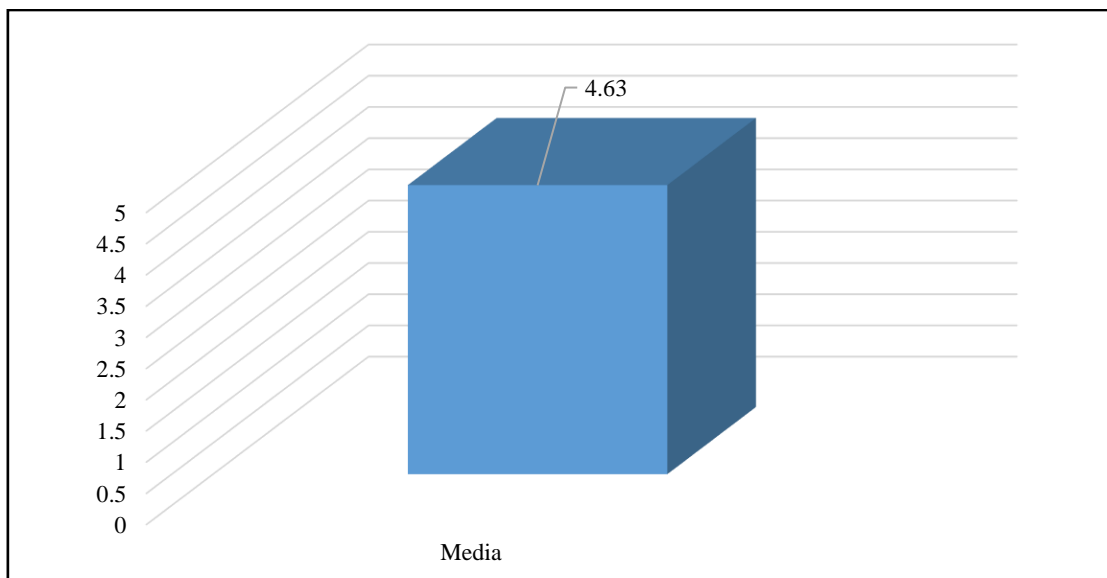


Figura 4. Evaluación del rendimiento laboral

Fuente: Elaboración propia.

De la evaluación del rendimiento laboral, de acuerdo al modelo utilizado, se ha considerado como principal indicador la eficiencia, y tomando en cuenta los datos proporcionados por los trabajadores, se ha tenido como resultado una media de 4.63 con una mayor tendencia a ser sobresaliente. Esto quiere decir, que la mayor parte de trabajadores cumple de manera rápida con sus funciones determinando así que este es eficiente.

Tabla 18

Evaluación de competencias laborales

	Calidad de trabajo	Cooperación	Adaptabilidad	Responsabilidad
Media	4.47	4.17	4.23	4.03
NIVEL	Sobresaliente	Sobresaliente con tendencia a bueno	Sobresaliente con tendencia a bueno	Sobresaliente con tendencia a bueno
Desv. Desviación	0.776	0.592	0.774	0.890

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS V25.

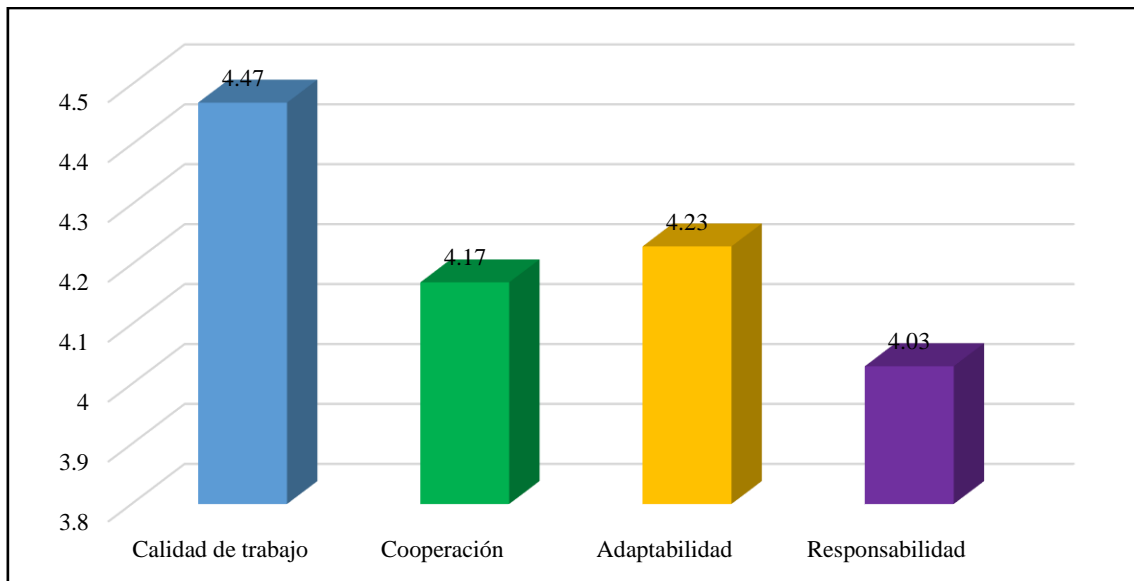


Figura 5. Evaluación de competencias laborales.

Fuente. Elaboración propia.

En la evaluación de las competencias laborales, a través de la información proporcionada por los trabajadores de la empresa estudiada la media de calidad de trabajo es de 4.47 obteniendo una valoración de sobresaliente, esto quiere decir que el colaborador califica su trabajo como excepcional, exacto y ordenado o que en todo caso se cumple en trabajo de manera correcta; asimismo, la cooperación ha tenido una media de 4.17 obteniendo una valoración de sobresaliente con tendencia a bueno, esto quiere decir que el colaborador califica su trabajo como una promoción de trabajo en equipo, donde se brinda apoyo sin la necesidad de que este sea solicitado, o en todo caso de que se tiene una buena disposición para brindar apoyo a los compañeros de trabajo; en el caso del indicador de adaptabilidad la media es de 4.23 obteniendo una valoración de sobresaliente con tendencia a bueno, lo cual indica que hay colaboradores que dominan rápidamente nuevas metodologías de trabajo, es decir, que se adapta rápido a los cambios del trabajo, asimismo, quiere decir que el trabajador se muestra dispuesto a ejecutar nuevas tareas sin dificultades; finalmente, el indicador de responsabilidad ha tenido una media de 4.03 obteniendo una valoración de sobresaliente con tendencia a bueno, lo cual indica que el trabajador habitualmente ejecuta sus tareas con poca supervisión así como el compromiso que muestra con la entrega de su trabajo.

Tabla 19

Baremación por valoración de la variable Desempeño Laboral

NIVEL	Desempeño
En desarrollo 33.33%	Hasta 3.17
Bueno 66.66%	3.17 a 4.19
Sobresaliente 100%	4.19 a 4.65

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS V25.

Tabla 20

Evaluación del desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu

Desempeño Laboral	
Media	4.25
NIVEL	Sobresaliente tendiendo a bueno
Desv. Desviación	0.776

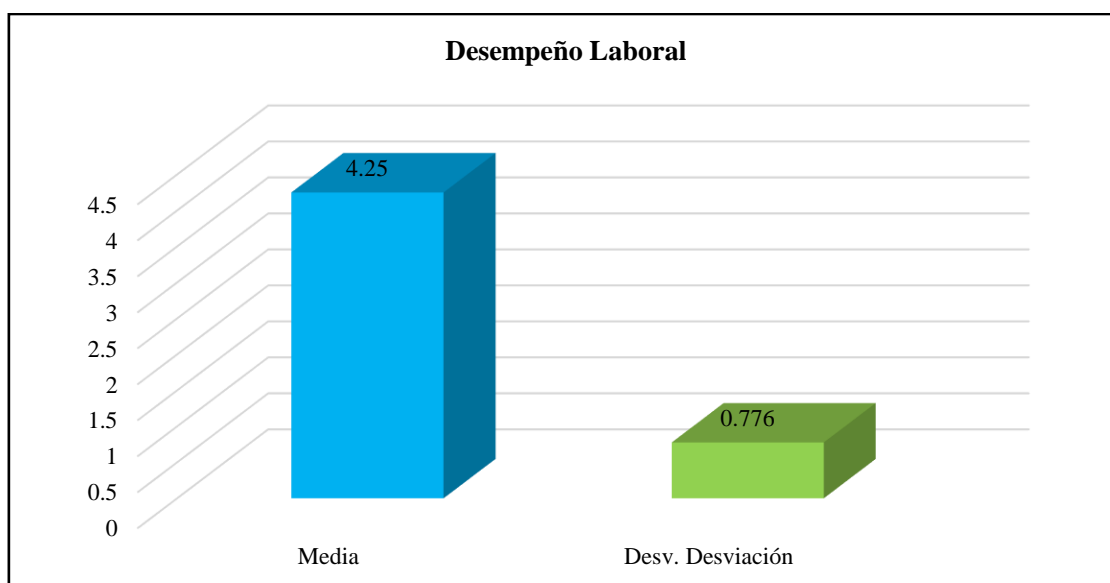


Figura 6. Desempeño Laboral

En general se observa que la variable desempeño laboral mantiene una media de 4.25, lo cual de acuerdo a la valoración estimada a través de la baremación se encuentra en un nivel de sobresalientes tendiendo a bueno.

Objetivo 3: Desarrollar una propuesta de mejora del compromiso organizacional y mejora del desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu.

Tabla 21

Propuesta de estrategias de mejora

Dimensión	Estrategia	Actividades	Métrica	Responsable	Frecuencia	Presupuesto
C. Afectivo	Promocionar el desarrollo interno	Desarrollar planes de desarrollo interno para trabajadores con talento, que agregan un valor diferenciado.	N° de planes de desarrollo ejecutados.	Dirección y Administración	Anual	S/ 2500.00
C. Continuo	Fortalecer los lazos emocionales y de identificación	Reconocer el desempeño de los trabajadores a través de evaluaciones del desempeño.	N° de trabajadores reconocidos.	Dirección y Administración	Bimestral	S/ 1000.00
C. Normativo	Asumir el compromiso como factor clave de resultados	Invertir en activar el compromiso a través de talleres de capacitación.	N° de capacitaciones en el año escolar.	Dirección y Administración	Semestral	S/ 2000.00
Conducta	Implementar un sistema de registro de asistencia para trabajadores	Adquirir e implementar un sistema biométrico para el registro de trabajadores.	N° nivel de asistencia y puntualidad.	Dirección y Administración	Diario	S/ 1200.00
Rendimiento	Fortalecer las habilidades de los docentes a través del coaching educativo.	Talleres de coaching educativo.	Nivel de eficiencia.	Dirección y Administración	Semestral	S/ 2500.00
Competencia	Delegar responsabilidades para fomentar el desarrollo de las competencias laborales.	Asignar equipos de trabajo para la consecución de los objetivos organizacionales.	% de logro de objetivos.	Dirección y Administración	Trimestral	S/ 1500.00
Presupuesto total						S/ 10,700.00

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo general: Determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño en la Institución Educativa Deportivo Adeu-Chiclayo 2019.

Tabla 22

Prueba de Spearman

Rango	Relación
0 – 0,25	Escasa o nula
0,26-0,50	Débil
0,51- 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76- 1,00:	Entre fuerte y perfecta 5

Se puede evidenciar que existe correlación moderada tendiendo a débil según (Rosa María Martínez Ortega, Leonel C. Tuya Pendás & Alberto Pérez Abreu, 2009) ya que se encuentra 0,26-0,50 de rango, entre las dimensiones del constructo Sentido de pertenencia con las dimensiones del constructo Valoración del personal.

Tabla 23

Prueba de Spearman

		Correlaciones			
			Conducta	Rendimiento	Competencia
Rho de Spearman	C. Afectivo	Coefficiente de correlación	,542*	-,002	,618*
		Sig. (bilateral)	0,044	0,990	0,012
		N	35	35	35
	C. Continuo	Coefficiente de correlación	,559**	,272	,562*
		Sig. (bilateral)	0,006	0,113	0,033
		N	35	35	35
	C. Normativo	Coefficiente de correlación	-,236	,564**	,592*
		Sig. (bilateral)	0,172	0,007	0,010
		N	35	35	35

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

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

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS V25.

Los resultados del análisis muestran que existe una correlación de las dimensiones de las variables compromiso organizacional y desempeño laboral, aunque la correlación sea moderada porque se encuentran entre los intervalos de 0,542-0,618.

Se puede apreciar que la dimensión de compromiso afectivo abarca la relación con la dimensión conducta (0,542), ya que el trabajador percibe que se le da un trato de acuerdo a un especial y digno de reconocimiento a su trabajo que realiza en la institución, como también tiene relación con dimensión competencia (0,618) ya que los trabajadores al sentirse comprometidos con su trabajo y por ende con la institución pues estos tienen a realizar sus actividades con las clases que se tienen que preparar; teniendo un gran potencialidad didáctica. Los profesores que imparten su clase tienen mucho conocimiento en su materia, pero a su vez también son capaces de sintetizarla, ordenarla y comunicarla ante los alumnos.

En la dimensión de compromiso continuo tiene relación con la conducta (0,559); porque los profesores al percibir que la institución educativa les hace referencia de «gratificaciones» y «ayudas» obtenidos como reconocimiento por sus méritos para continuar laborando. Ahora bien, los profesores de alguna manera se sienten identificados con el colegio que la sienten parte de sí; también tiene relación con valoración por objetivos alcanzados (0,562) el trabajador al sentirse identificado con la institución tiene a tener sus actividades al día, con búsqueda de la calidad de cada trabajo que realiza y de mejoras en los procesos para la enseñanza de los alumnos, y la vez involucrándose con algunas áreas y actividades en donde puedan agregar valor.

Y la última dimensión es la de compromiso normativo que se relaciona con el rendimiento (0,564); pues la institución de alguna manera mantiene el estímulo positivo de sus profesores en función a todas las actividades que efectúan y la cual se llega a realizar los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. Y con una relación moderada con la competencia (0,592) ya que han identificado de alguna manera sus fortalezas y debilidades de los docentes, ya que los sirve para prepararlos para asumir responsabilidades adicionales dentro de sus funciones y estos puedan llegar de cierta manera a sus objetivos trazados.

IV. DISCUSIÓN

Se ha establecido el nivel de compromiso organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu-Chiclayo, de lo cual se ha tenido, en relación a la dimensión del compromiso afectivo que cuenta con una media de 4.78 lo cual de acuerdo a la valoración obtenida de la baremación se encuentra en un nivel alto tendiendo hacia un nivel medio, puesto que se considera factores influyentes como los lazos emocionales, la satisfacción de las necesidades del trabajador y la identificación con la organización debido a que existe un vínculo emocional con la institución, este resultado se asemeja al de los autores Agung, Agung, Angga, & Rihendra (2018), en su artículo el compromiso organizativo de los docentes en SMP Negeri en el distrito de Sawan, Buleleng Regency, provincia de Bali, donde obtuvieron evidencias que el nivel alto de compromiso organizacional, sobresaliendo en el compromiso afectivo con un nivel de aceptación del 42.39% debido a la influencia del liderazgo de la dirección, que, además muestra un nivel de satisfacción aceptable. Esta situación ha sido planteada por Meyer & Allen (1997), quien indica que el compromiso afectivo engloba los aspectos emocionales y el desarrollo de los sentimientos en base a las sensaciones afectivas en las diferentes estructuras organizacionales.

En cuanto al compromiso continuo se ha tenido que se encuentra en un nivel medio con un resultado de 4.56 por el coste personal de abandono que representaría continuar o dejar la institución, así como la obligación que existe con el trabajo, del mismo modo Mangkurat (2019), en su artículo sobre el compromiso organizacional de los docentes en la escuela primaria, un estudio en Banjarmasin en Indonesia, determina que el compromiso organizacional puede afectar la productividad, así como la calidad de trabajo, del estudio obtuvo resultados favorables sobre el compromiso organizacional, siendo este calificado como bueno, teniendo que la media del compromiso continuo fue el más alto (4.11) en los docentes de las escuelas excelentes, sin embargo, en escuelas de bajo rendimiento fue menor (3.31). por su parte, Meyer & Allen (1997) explican que el compromiso continuo se basa en el grado de conciencia de los trabajadores frente al abandono de la empresa, del cual mientras el nivel de compromiso organizacional sea alto, menor será los porcentajes con respecto al abandono laboral, esto debido a que se siente integrados a las empresas y comprometidos al desarrollo de la misma, considerándose piezas fundamentales para el éxito empresarial.

Respecto al compromiso normativo, se obtuvo que se encuentra dentro de un nivel medio tendiendo a bajo con una media de 2.55 tendiendo como factores importantes la lealtad y el deber moral, lo cual indica que el sentido de obligación del trabajador para mantenerse en la organización es bajo, por lo que se puede decir que la lealtad no puede ser del todo la para la Institución Educativa Deportivo Adeu; del mismo modo, Barraza y Acosta (2017) en su artículo sobre el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior, revela que el compromiso de los docentes tiene un nivel alto prevaleciendo el compromiso afectivo y con una menor intensidad el compromiso normativo. En este caso, Meyer & Allen (1997) explican que el compromiso normativo se relaciona con el conocimiento de las normas que deben seguir los colaboradores de la empresa, es decir, se basa en las reglas o condiciones que estipula la empresa para un mejor trabajo organizativo en función a cumplir los objetivos organizacionales.

En general, el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio cuya valoración del resultado de la media de la variable es 3.96 reflejando lo que se indica en cada una de las dimensiones de dicha variable según el modelo de Meyer & Allen (1997), tal como se indica anteriormente; es así que otros autores como Lorch (2019), en su artículo sobre la identificación de predictores de compromiso organizacional entre miembros de la facultad de colegios comunitarios en Arkansas determina el nivel de compromiso de los docentes identificando que esta era positiva; del mismo modo, Báez (2018) explica que el modelo de compromiso organizacional se orienta en base al enfoque estratégico organizacional y la sistematización de la gestión humana, para lo cual se considera tres dimensiones fundamentales para ser determinada: el compromiso afectivo, el compromiso continuo y, el compromiso normativo.

Asimismo, se ha determinado el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, en primer lugar, a través de la conducta laboral, referente a la asistencia, puntualidad y, disciplina en los datos proporcionados por el trabajador, la media de la asistencia es 4.33 de lo cual se tiene un resultado de sobresaliente con tendencia a bueno; en cuanto a puntualidad la media es de 4.20 obteniendo un nivel de sobresaliente con tendencia a bueno y, en disciplina se tuvo una media de 4.10 obteniendo un nivel de sobresaliente con tendencia bueno; en segundo lugar, se ha evaluado el rendimiento laboral de acuerdo al modelo utilizado donde se ha considerado como principal indicador la eficiencia, y tomando en cuenta los datos proporcionados por los trabajadores, se ha

tenido como resultado una media de 4.63 con una mayor tendencia a ser sobresaliente; en tercer lugar, la dimensión de la evaluación de las competencias laborales, a través de la información proporcionada por los trabajadores de la empresa estudiada la media de calidad de trabajo es de 4.47 obteniendo una valoración de sobresaliente, esto quiere decir que el colaborador califica su trabajo como excepcional, exacto y ordenado o que en todo caso se cumple en trabajo de manera correcta; asimismo, la cooperación ha tenido una media de 4.17 obteniendo una valoración de sobresaliente con tendencia a bueno, esto quiere decir que el colaborador califica su trabajo como una promoción de trabajo en equipo, donde se brinda apoyo sin la necesidad de que este sea solicitado, o en todo caso de que se tiene una buena disposición para brindar apoyo a los compañeros de trabajo; en el caso del indicador de adaptabilidad la media es de 4.23 obteniendo una valoración de sobresaliente con tendencia a bueno, lo cual indica que hay colaboradores que dominan rápidamente nuevas metodologías de trabajo, es decir, que se adapta rápido a los cambios del trabajo, asimismo, quiere decir que el trabajador se muestra dispuesto a ejecutar nuevas tareas sin dificultades; finalmente, el indicador de responsabilidad ha tenido una media de 4.03 obteniendo una valoración de sobresaliente con tendencia a bueno, lo cual indica que el trabajador habitualmente ejecuta sus tareas con poca supervisión así como el compromiso que muestra con la entrega de su trabajo.

En general, se ha tenido que el nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel de sobresaliente tendiendo a bueno, lo cual se refleja por los resultados obtenidos de cada una de las dimensiones, que en general reflejan el mismo resultado; del mismo modo, Saldaña y Cornejo (2017) en su investigación sobre la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, llegó a la conclusión que algunos factores que fortalecen el desempeño de los trabajadores es la estabilidad laboral, el apoyo y la motivación a los trabajadores, entre otros; de esta manera se encuentra una relación positiva entre las variables estudiadas con un nivel de significancia importante de $r = 0.354^{**}$ con un valor $p = 0.00 (<0.05)$. por su parte, Chiavenato (2017) hace referencia que el evaluar el desempeño personal es una manera de valorar sistemáticamente sobre la manera en que cada individuo se desenvuelve en su puesto de trabajo y la potencialidad de su desarrollo en un futuro; entonces una evaluación se define como un proceso el cual sirve para motivar, estimular o calificar el importe, la excelencia y las destrezas de un individuo al momento de desarrollar diferentes actividades encomendadas.

Además, se ha desarrollado una propuesta de mejora del compromiso organizacional y mejora del desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, al haber verificado que existe una relación directa entre dichas variables, para lo cual se ha establecido las acciones a desarrollar en función a las dimensiones consideradas de los modelos teóricos con la finalidad de que a través de su implementación se pueda obtener los resultados de mejora del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu. De esta manera se realiza un aporte a la institución a través de la mejora de cada una de las dimensiones establecidas para las variables de investigación. De esta manera al corroborar la relación que existe en entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral es que se acepta la hipótesis alternativa que indica que sí existe influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo.

V. CONCLUSIONES

- 1 El nivel de compromiso organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu-Chiclayo, sobre la dimensión del compromiso afectivo tiene un nivel alto con una media de 4.78, en la dimensión del compromiso continuo se tuvo una media de 4.56 mostrando un nivel medio, del mismo modo el compromiso normativo mantiene una media de 2.55 teniendo un nivel medio. En general, el compromiso organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu mantiene una media de 3.96 lo cual se encuentra en un nivel medio.
- 2 El nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, sobre la dimensión conducta laboral se tiene el indicador asistencia, de lo cual se tiene una media de 4.33, en cuanto a puntualidad se tiene una media de 4.20, y en el indicador de disciplina se tiene una media de 4.10; asimismo, sobre la dimensión del rendimiento laboral se ha tenido una media del indicador eficiencia de 4.63; en cuanto a la dimensión competencias laborales, se ha tenido del indicador calidad de trabajo una media de 4.47, en el indicador de cooperación se tuvo una media de 4.17, en el indicador adaptabilidad se tuvo una media de 4.23 y, en cuanto al indicador responsabilidad se tuvo un resultado de la media de 4.03. En general, el desempeño laboral se encuentra dentro de un nivel sobresaliente con tendencia a bueno.
- 3 La propuesta de mejora del compromiso organizacional y mejora del desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, ha establecido las acciones a desarrollar en función a las dimensiones consideradas de los modelos teóricos con la finalidad de que a través de su implementación se pueda obtener los resultados de mejora del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu.

VI. RECOMENDACIONES

- 1 Se recomienda a la Dirección de la Institución Educativa Deportivo Adeu considerar los resultados obtenidos sobre el compromiso organizacional con la finalidad de reconocer las deficiencias de acuerdo a las dimensiones afectivo, continuo y normativo para establecer las acciones propuestas como una alternativa de mejora.
- 2 Se recomienda a la Dirección de la Institución Educativa Deportivo Adeu realizar evaluaciones frecuentes del desempeño laboral, con la finalidad de poder observar las deficiencias que pueden presentarse en el trabajador docente, y extenderlo a la evaluación de la administración con la finalidad de mejorar el desempeño en todos los trabajadores de la institución.
- 3 Se recomienda a la administración considerar el desarrollo de las estrategias propuestas con la finalidad de mejorar las variables estudiadas, para lo cual se va a requerir de un seguimiento de las mismas con la finalidad de determinar su efectividad o necesidad de mejora.

VII. REFERENCIAS

- Agung, A., Agung, G., Angga, P., & Rihendra, K. (2018). 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.
- Ayotunde, A., & Comfort, O. (2019). Assessment of job commitment of secondary school teachers in osun State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences*, 1553-1572.
- Báez, R. (2018). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en instituciones educativas cubanas*. Obtenido de <http://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/961/864>
- Barraza, A., & Acosta, M. (2017). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Castillo, C., Olivares, S., & Gonzáles, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Grupo Editorial Patria.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Cordano, M. (2017). *El sentido de pertenencia al colegio es un factor clave en el bienestar de los alumnos*. Obtenido de <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=358589>
- Dávila, C. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004
- Espinoza, G. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño laboral en docentes de una institución educativa privada*. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/706/Espinoza_vg.pdf?sequence=1

- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional. Como construir felicidad en el trabajo*. Chile: Ediciones B Chile.
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores*, 2018. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gholipour, Z., Faghiharam, B., & Araghieh, A. (2018). Organizational Commitment and Academic Performance (Case study: students at secondary schools for girls). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29-38. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/329277292_Organizational_Commitment_and_Academic_Performance_Case_study_students_at_secondary_schools_for_girls
- Grateron, J. (2016). *Evaluación del desempeño*. Madrid: Esic Editorial.
- Jáuregui, K. (2018). *¿Cómo evitar la fuga de talentos en una organización?* Obtenido de https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/07/06/KETY_JAUREGUI_FUGA_TALENTOS_cropped.pdf
- Koul, N. (2016). Evaluation of Organization Commitment of Teachers: A Study in Select Government Colleges of Chandigarh. *IOSR Journal of Business and Management*, 11-15. Obtenido de <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol18-issue12/Version-3/B1812031115.pdf>
- Lagomarsino, R. (2018). *Alinear personas y negocio: 99 respuestas: Soluciones prácticas para que cualquier directivo resuelva las dudas más comunes en la gestión del talento*. México: LID Editorial.
- Laily, N., & Urip, D. (2017). Teacher Performance Based on Stress and Organizational Commitment. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 192-199. Obtenido de <http://www.ijsrp.org/research-paper-1217/ijsrp-p7230.pdf>
- Leyva, C. (2016). *La evaluación del desempeño, los procesos y la organización*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000200006

- Lópes, J., Martins, K., Fernandes, C., & Dos Santos, M. (2017). Organizational commitment: Longitudinal study in a public higher education organization. *Revista de Administração Mackenzie*, 124-148. Obtenido de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712017000600124
- Lorch, C. (2019). *Identifying Predictors of Organizational Commitment Among Community College Faculty Members in Arkansas*. Obtenido de <https://scholarworks.uark.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4706&context=etd>
- Maldonado, S., Ramírez, M., & García, B. (2014). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_41d66cc9de8ba987ce5c7541322234e2/Details
- Mangkurat, B. (2019). Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia. *The Open Psychology Journal*, 1-6. Obtenido de <https://www.google.com/search?q=traductor&oq=traductor&aqs=chrome..69i57j0l7.1834j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Matesanz, V. (2015). *La importancia de cuidar a todos tus empleados*. Obtenido de <http://forbes.es/business/6258/la-importancia-de-cuidar-a-todos-tus-empleados/>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/228467099_Meyer_and_Allen_Model_of_Organizational_Commitment_Measurement_Issues
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 50-62. Obtenido de Redalyc.
- Pitombo, N., Aguiar, A., & Galvão, L. (2014). Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships? *Brazilian Administration Review*, 477-495.
- Quaresma, M. (2016). *El sentido de pertenencia en escuelas públicas de excelencia*. Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000100275

- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Redan, B., Betaubun, M., & Pure, E. (2015). Factors Influencing Teachers' Organizational Commitment (Case Study on Primary Schools' Teachers in Remote Area of Merauke Regency, Papua, Indonesia). *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research (JEPER)*, 122-130. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/320866617_Factors_influencing_teachers'_organizational_commitment_Case_study_on_primary_schools'_teachers_in_remote_area_of_Merauke_regency_Papua_Indonesia
- Ríos, M., Pérez, L., & Sánchez, M. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 90-103. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>
- Saldaña, C., & Cornejo, F. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/738/Christian_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Seid, E., & Negassa, D. (2019). Employees' Organizational Commitment in Higher Educational Setting. *Commitment in Higher Education institutions*, 1-24.
- Silva, J. (2018). *La Gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: Editorial Área de innovación y desarrollo S.L.
- Sinani, J. (2016). Motivational Factors and Organisational Commitment of the Educational Institution's Employee. *Journal of Educational and Social Research*, 89-93. Obtenido de <https://www.mcser.org/journal/index.php/jesr/article/view/8782/8439>
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). *Wellbeing and work performance*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/323268036_Wellbeing_and_work_performance

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). *Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support* . Obtenido de http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social2.pdf

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

Tabla 24

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Existe influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019?	Objetivo general Determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño en la Institución Educativa Deportivo Adeu-Chiclayo 2019.	Hi: Sí existe influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019.	Compromiso organizacional	Afectivo	- Lazos emocionales. - Satisfacción de necesidades. - Identificación con la organización.
	Objetivos específicos Establecer el nivel de compromiso organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu-Chiclayo 2019. Determinar el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu. Desarrollar una propuesta de mejora del compromiso organizacional y mejora del desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu.	Ho: No existe influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019.		Continuo	- Coste personal de abandono. - Obligación con el trabajo. - Lealtad. - Deber moral.
			Desempeño laboral	Normativo	- Asistencia - Puntualidad - Disciplina
				Conducta	- Eficiencia
				Rendimiento	- Calidad de trabajo - Cooperación
				Competencia	- Adaptabilidad - Responsabilidad

Anexo 2:

Instrumentos de medición de las variables

Cuestionario-Compromiso organizacional

El presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como finalidad conocer el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en la institución. Es anónimo y los datos y los datos que usted proporcione serán confidenciales, por lo que le pedimos conteste con la mayor sinceridad posible todos los ítems. Para responder considere lo siguiente:

Totalmente en desacuerdo: 1

En desacuerdo: 2

Indiferente: 3

De acuerdo: 4

Totalmente de acuerdo: 5

1. ÍTEMS DEL CUESTIONARIO

Nº	COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
1	Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa.					
2	Yo hablo de esta empresa a mis amigos (as), como una gran organización para la cual trabajar.					
3	Estoy feliz de trabajar en esta empresa.					
4	Quiero a mi empresa.					
5	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
6	Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar.					
7	Me siento ligado (a) emocionalmente a mi organización.					
	COMPROMISO CONTINUO					
8	El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos.					
9	Mi trabajo es central en mi existencia.					
10	La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo.					
11	Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.					
12	Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.					
13	Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.					
	COMPROMISO NORMATIVO					
14	El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa difícilmente lo tendría en otra					
15	Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.					
16	No he buscado trabajo, porque creo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo.					
17	Aunque el sueldo no es muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable.					
18	He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar.					
19	El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.					

Instrumento para la evaluación del desempeño

Factores de evaluación:

Asistencia				
5	4	3	2	1
Siempre asiste al trabajo.	Casi siempre asiste y acumula hasta 2 ausencias injustificadas	Asiste regularmente y acumula 3 a 5 ausencias injustificadas	Frecuente inasistencia y acumula 6 a 10 ausencias injustificadas	Constante inasistencia y acumula más de 10 ausencias injustificadas
Puntualidad				
5	4	3	2	1
Muy puntual, no tiene tardanzas e incluso llega antes de la hora	Casi siempre es puntual y acumula hasta 60 minutos de retraso	Puntual regularmente y acumula entre 61 a 180 minutos de retraso	Frecuentes tardanzas y acumula entre 181 a 300 minutos de retraso	Constantes tardanzas y acumula más de 300 minutos de retraso
Disciplina				
5	4	3	2	1
Muy disciplinado, no tiene amonestaciones escritas	Disciplinado y correcto, con 1 amonestación escrita (falta leve)	Trata de cumplir de acuerdo al reglamento, con 2 amonestaciones escritas (falta leve repetida)	Poco interés en la disciplina, con 3 amonestaciones escritas (falta grave)	Indisciplinado, más de 3 amonestaciones escritas (falta muy grave)
Eficiencia				
5	4	3	2	1
El trabajo es muy eficiente. Cumple de manera rápida con su función y con la menor cantidad de recursos	El trabajo es eficiente. Casi siempre cumple de manera rápida con su función y con la menor cantidad de recursos	Necesita mejorar. Algunas veces cumple de manera rápida con su función y con la menor cantidad de recursos	Deficiente. Casi nunca cumple de manera rápida con su función y con la menor cantidad de recursos	Muy deficiente. Nunca cumple de manera rápida con su función y con la menor cantidad de recursos
Calidad de trabajo				
5	4	3	2	1
Su trabajo es excepcional, siempre es exacto y ordenado en su trabajo.	Frecuentemente cumple con su trabajo de manera correcta.	Por lo general, trabaja con cuidado. Algunas veces comete errores.	Constantemente se equivoca. Debe ser guiado con frecuencia.	Siempre se equivoca y es descuidado con su trabajo. Necesita mucha supervisión.
Cooperación				
5	4	3	2	1
Promueve el trabajo en equipo. Brinda apoyo sin necesidad de solicitarlo.	Buena disposición para brindar apoyo a sus pares cuando se solicita.	Colabora por conveniencia u obligación. Demuestra respeto a sus pares.	Pocas veces colabora y a veces es difícil de tratar.	Nunca colabora y evita contacto con sus pares. Genera conflictos.
Adaptabilidad				
5	4	3	2	1
Domina rápidamente nuevas operaciones o máquinas. Se adapta fácil a los cambios de trabajo.	Dispuesto a ejecutar nuevas tareas sin dificultades.	Se adapta en tareas no complejas. Acepta los cambios de trabajo sin discutir.	Ejecuta con lentitud nuevas tareas y requiere instrucciones para su ejecución.	Le cuesta adaptarse a nuevas tareas y es reacio a los cambios de trabajo.
Responsabilidad				
5	4	3	2	1
Siempre entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.	Habitualmente ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega de su trabajo.	Ejecuta sus tareas con algunos retrasos. Suficiente una supervisión final de su trabajo.	Requiere supervisión continua para ejecutar sus tareas.	No puede ejecutar las tareas asignadas.

Instrumento de evaluación del desempeño laboral

DATOS GENERALES					
ÁREA:		FECHA:			
DATOS DEL EVALUADOR			DATOS DEL EVALUADO		
Nombre completo:					
Puesto:					
Factor de evaluación:	5	4	3	2	1
EVALUACIÓN DE CONDUCTA					
Asistencia					
Puntualidad					
Disciplina					
EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO					
Eficiencia					
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS					
Calidad de trabajo					
Cooperación					
Adaptabilidad					
Responsabilidad					
CALIFICACIÓN DE EVALUADO					
	EN DESARROLLO	BUENO	SOBRESALIENTE		
OPORTUNIDADES DE MEJORA			OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO		

Anexo 3: Validación de instrumentos

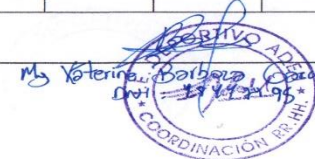
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
Cuestionario para evaluación del Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu
JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- Apellidos y Nombres del experto: Katerine Barboza García
 - Grado Académico: Magister en RR.HH
 - Institución donde labora: Deportivo Adeu
 - Dirección: Francisco Cobero 384 Teléfono: 983423676 Email: vanebarboza.g15@gmail.com
 - Autores del Instrumento: Meyer y Allen (1991)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					5
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable					5
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable					5
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					5
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					5
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					5
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					5
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable					5
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					5
10	Las preguntas siguen un orden lógico					5
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto					5
12	La estructura del instrumento es la correcta					5
13	Los puntajes de calificación son adecuados					5
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					5

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Adecuado para su aplicación Fecha: 15/11/2019
 IV. Promedio de Valoración: 4.0


 M^{te} Katerine Barboza García
 D^{ta}: 15/11/2019
 COORDINACIÓN RR.HH.
 DEPORTIVO ADEU

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
 Cuestionario para evaluación del Desempeño Laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu
 JUICIO DE EXPERTOS

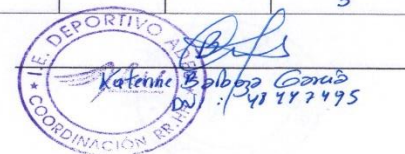
I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Katherine Barbosa Gardo
- Grado Académico: Magister en R.T.H.
- Institución donde labora: Deportivo Adeu
- Dirección: Francisco Cabrera 384 Chilayo Teléfono: 983423676 Email: vane.barboza.g15@gmail.com
- Autores del Instrumento: Gaby Espinoza (2017).

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					5
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable					5
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable					5
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					5
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					5
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					5
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					5
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable					5
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					5
10	Las preguntas siguen un orden lógico					5
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto					5
12	La estructura del instrumento es la correcta					5
13	Los puntajes de calificación son adecuados					5
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					5

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: adecuado para su aplicación Fecha: 15/11/2019
 IV. Promedio de Valoración: 70



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
Cuestionario para evaluación del Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Huamán Yovani Edder John
- Grado Académico: Mg. en Gestión Educativa
- Institución donde labora: Instituto Científico Tecnológico
- Dirección: A. Balleza, Cas. 2, Chiriquito Teléfono: 999 664 300 Email: edder.gahua@net.com
- Autores del Instrumento: Meyer y Allen (1991)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					✓
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable					✓
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable					✓
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					✓
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					✓
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					✓
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					✓
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable					✓
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					✓
10	Las preguntas siguen un orden lógico					✓
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto					✓
12	La estructura del instrumento es la correcta					✓
13	Los puntajes de calificación son adecuados					✓
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar Fecha: 15/11/2019

IV. Promedio de Valoración: 5


Huamán Yovani Edder John

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
Cuestionario para evaluación del Desempeño Laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

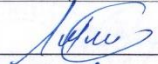
- Apellidos y Nombres del experto: Huamán Laveza Edder Johan
- Grado Académico: Mg. en Gestión Educativa
- Institución donde labora: Instituto Tecnológico Huancayo
- Dirección: Av. Balleza 22 - Chucabamba Teléfono: 979 664700 Email: edder.johan@hotmail.com
- Autores del Instrumento: Gaby Espinoza (2017).

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					✓
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable					✓
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable					✓
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					✓
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					✓
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					✓
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					✓
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable					✓
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					✓
10	Las preguntas siguen un orden lógico					✓
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto					✓
12	La estructura del instrumento es la correcta					✓
13	Los puntajes de calificación son adecuados					✓
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Apta para su aplicación Fecha: 15/11/2019

IV. Promedio de Valoración:


Huamán Laveza Edder Johan

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
 Cuestionario para evaluación del Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Deportivo Adeu
 JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Linda Díaz Raymundo
- Grado Académico: Analista de recursos humanos - telefónica
- Institución donde labora: Telefónica
- Dirección: Cal Miguel Ángel 291 - Trujillo Teléfono: 945024840 Email: ldiaz.rey.m@gmail.com
- Autores del Instrumento: Meyer y Allen (1991)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					X
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable					X
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable					X
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					X
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					X
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					X
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					X
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable					X
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					X
10	Las preguntas siguen un orden lógico					X
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto					X
12	La estructura del instrumento es la correcta					X
13	Los puntajes de calificación son adecuados					X
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aceptable al estudiante Fecha: 15/11/2019

IV. Promedio de Valoración: 5

Linda Díaz Raymundo
 DNI 43015592

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
Cuestionario para evaluación del Desempeño Laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Linda Diaz Raymundo
- Grado Académico: Analista de recursos humanos - Telefónica
- Institución donde labora: Telefónica
- Dirección: Calle Miguel Ángel 891 - Trujillo Teléfono: 945 084840 Email: ldiaz.reym@gmail.com
- Autores del Instrumento: Gaby Espinoza (2017).

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					✓
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable					✓
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable					✓
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					✓
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					✓
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					✓
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					✓
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable					✓
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					✓
10	Las preguntas siguen un orden lógico					✓
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto					✓
12	La estructura del instrumento es la correcta					✓
13	Los puntajes de calificación son adecuados					✓
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Adecuada al estudio Fecha: 15/11/2019

IV. Promedio de Valoración: 5

Linda Diaz Raymundo
DNI: 43015572

Anexo 4:

Autorización para el desarrollo de la tesis



www.adeudeportivo.edu.pe

 Adeu Colegio Deportivo

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Chiclayo, octubre del 2019

Lic.

Wilmer Juan Avellaneda Tello

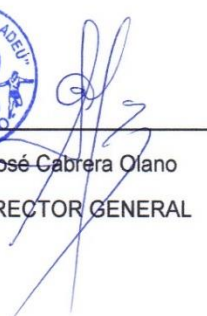
Asunto: Aceptación de solicitud de estudio

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo a nombre de la Institución Educativa Deportivo Adeu, así mismo teniendo presente nuestro alto espíritu de colaboración, le comunicamos que se autoriza su solicitud para realizar el estudio titulado: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPORTIVO ADEU, CHICLAYO 2019.

Atentamente,




José Cabrera Olano
DIRECTOR GENERAL

Calle Juan Cuglievan N° 651 - Unico Local en Chiclayo
Informes: 074 - 226584
E-mail: deportivoadeu@hotmail.com