



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional y desempeño docente en
colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15,
Huarochirí, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Educación**

AUTOR:

Br. Nancy Baltazar Paredes

ASESOR:

Mg. Noemi Teresa Julca Vera

SECCIÓN:

Educación e Idiomas


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

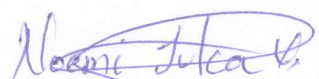
2017

Página del jurado



Presidente

Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix



Secretario

Mg. Julca Vera Noemí Teresa



Vocal

Dr. Guerra Torres Dwinthg Ronnie

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada en especial a mi madre por todo su apoyo y motivación constante, por permitirme lograr cada uno de mis objetivos planteados, por ser quienes guían en mi camino y me motivan a continuar.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia, por su apoyo constante día con día en la realización de este gran sueño.

A mis maestros por su paciencia, apoyo incondicional demostrado a diario en sus sabias enseñanzas.

A mis amigos que siempre me impulsaron a seguir adelante con cada palabra de aliento, a todos ellos; gracias.

Declaración de autoría

Yo, Nancy Baltazar Paredes, estudiante de la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, Lima; declaro el trabajo académico titulado “Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017”, presentada, en 90 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

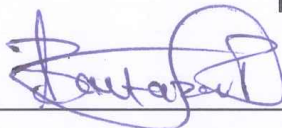
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de noviembre del 2017



Nancy Baltazar Paredes

DNI: 07688811

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de la Universidad César Vallejo y la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, para optar el grado de Magister en Educación, se pone a vuestra consideración el presente estudio denominado: “Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017”.

La presente investigación se inició con la inquietud de investigar el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes en los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí; con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables antes mencionadas; con la finalidad de proponer alternativas de solución y por ende contribuir al mejoramiento del estado actual de las variables.

Para ello la información se ha estructurado en ocho capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación; en el capítulo II, se registra el marco metodológico; en el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida; en el capítulo IV se considera la discusión de los resultados; en el capítulo V se considera las conclusiones; en el Capítulo VI las recomendaciones, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y por último los anexos del estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica	19
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	40
II. MARCO METODOLÓGICO	41
2.1 Variables	42
2.2 Operacionalización de variables	43
2.3 Metodología	44
2.4 Tipos de estudio	45
2.5 Diseño	45
2.6 Población, muestra, muestreo	46
2.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.8 Métodos de análisis de datos	50
2.9 Aspectos éticos	50

III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	66
V. CONCLUSIÓN	71
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
VIII. ANEXOS	80

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	44
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	45
Tabla 3: Distribución de la muestra de estudio	47
Tabla 4: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
Tabla 5: Resultados de la validez de contenido de los instrumentos	48
Tabla 6: Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	49
Tabla 7: Ficha técnica del instrumento 1	49
Tabla 8: Ficha técnica del instrumento 2	50
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso organizacional	54
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso organizacional por dimensiones	55
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel desempeño docente	56
Tabla 12: distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel desempeño docente por dimensiones	57
Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el compromiso organizacional y desempeño docente	58
Tabla 14: Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el compromiso afectivo y desempeño docente	59
Tabla 15: Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el compromiso de continuación y desempeño docente	60

Tabla 16:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el compromiso normativo y desempeño docente	61
Tabla 17:	Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov para las variables.	62
Tabla 18:	Coeficiente de correlación de Spearman del compromiso organizacional y el desempeño docente	63
Tabla 19:	Coeficiente de correlación de Spearman del compromiso afectivo y el desempeño docente	64
Tabla 20:	Coeficiente de correlación de Spearman del compromiso de continuación y el desempeño docente	65
Tabla 21:	Coeficiente de correlación de Spearman del compromiso normativo y el desempeño docente	66

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema del diseño de investigación correlacional	47
Figura 2: Distribución porcentual de los docentes según el nivel de compromiso organizacional	54
Figura 3: Distribución porcentual de los docentes según las dimensiones del compromiso organizacional	55
Figura 4: Distribución porcentual de los docentes según el nivel de desempeño docente	56
Figura 5: Distribución porcentual de los docentes según las dimensiones del desempeño docente	57
Figura 6: Distribución porcentual de los docentes según el nivel compromiso organizacional y el desempeño docente	58
Figura 7: Distribución porcentual de los docentes según el nivel compromiso afectivo y el desempeño docente	59
Figura 8: Distribución porcentual de los docentes según el nivel compromiso de continuación y el desempeño docente	60
Figura 9: Distribución porcentual de los docentes según el nivel compromiso de normativo y el desempeño docente	61

Resumen

La presente investigación titulada “Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017”; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, el método fue hipotético deductivo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional; donde se utilizó como muestra 44 docentes perteneciente a los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí. En lo que respecta a la recolección de los datos de la variable se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de dos cuestionarios: Cuestionario de compromiso organizacional y cuestionario sobre el desempeño docente.

Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa y directa ($r=0,555$ y $p=0,000$) entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.

Palabras clave: comportamiento organizacional, desempeño docente.

Abstract

This research entitled "Organizational commitment and teaching performance in public schools of the Nor Alta basin, UGEL N ° 15, Huarochirí, 2017"; The objective was to determine the relationship between the organizational commitment and the performance of public educational institutions of the Province of Huarochirí, Lima, 2017.

The research has been carried out using a quantitative approach, the method was hypothetical deductive, basic, with a non-experimental, cross-sectional design and descriptive correlational scope; where 44 teachers belonging to the public schools of the Nor Alta basin were used as sample; UGEL N ° 15, Huarochirí. Regarding the data collection of the variable, it was carried out using the survey technique, through two questionnaires: Organizational commitment questionnaire and teacher performance questionnaire.

The results allowed to conclude that there is a significant and direct relationship ($r = 0.555$ and $p = 0.000$) between the organizational commitment and the performance of public educational institutions of the Province of Huarochirí, Lima, 2017.

Keywords: organizational behavior, teaching performance.

I.

Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Espaderos (2016) realizó una investigación titulada “Desempeño y satisfacción laboral en una institución gubernamental de Santa Lucia Cotzumalguapa, Escuintla, Guatemala”; tesis para optar el grado de magister en psicología en la Universidad Rafael Landívar. En mencionado estudio se tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño y la satisfacción laboral; para lo cual se planteó un tipo de estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal; teniendo como muestra a 30 trabajadores de la Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa, seleccionados mediante un muestreo probabilístico. La información sobre las variables de estudio se recolecto mediante la técnica de la encuesta y usando dos cuestionarios. Los resultados de la investigación permitieron concluir que los trabajadores tienen niveles altos de tanto en el desempeño como también en la satisfacción laboral; por ello se sostuvo que entre las variables existe una asociación directa y significativa ($p < 0,05$).

Madrigal (2015) en su estudio titulado “Compromiso institucional y el desempeño de los docentes en personal de dos instituciones públicas en Colima, México”; Tesis para optar el título de Magister en educación en la Universidad de Colima. En la investigación el autor se planteó el objetivo de establecer la relación entre el compromiso que tienen los trabajadores con su organización y el nivel de desempeño de los mismos. Estudio que utilizó el método hipotético deductivo, de diseño no experimental – transversal, descriptivo correlacional; en una muestra de docentes pertenecientes a dos instituciones públicas de Villa de Álvarez, Colima. La recolección de datos se realizó mediante el uso de la técnica de la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios. Los resultados del estudio permitieron concluir que entre el compromiso institucional y el desempeño de los docentes existe una relación positiva ($r = 0,563$); así mismo, el nivel de compromiso hacia la institución está en un nivel medio y el nivel de desempeño es percibido como regular.

Pérez (2013) investigó “EL compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de salud de un hospital público”; tesis desarrollada para obtener el

grado de magister en educación en la Universidad Autónoma de Nuevo León. En dicho estudio planteó como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal. El estudio utilizó un método hipotético deductivo, mediante una investigación de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental – transeccional; donde participaron 98 empleados de un hospital público de Nueva León, como muestra de estudio. Las variables fueron medidas mediante el uso de dos cuestionarios: Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) y Una escala de evaluación del desempeño para personal de salud (2012). En la investigación se llegó a la conclusión que el compromiso organizacional de los trabajadores está relacionado de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los mismos ($p < 0,01$).

Hernández (2013) realizó un estudio titulado “compromiso organizacional y las actitudes hacia la capacitación de los docentes en instituciones públicas de la Ciudad de México”; cuyo objetivo fue establecer el grado de asociación entre el compromiso organizacional y las actitudes hacia la capacitación que tienen los docentes. Estudio cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional; donde se trabajó en una muestra de 45 docentes pertenecientes a instituciones públicas del nivel superior de la Ciudad de México, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. La recolección de los datos de las variables se realizó mediante el uso de un cuestionario que fue elaborado para el estudio, al cual se estableció la validez y la confiabilidad. Los resultados encontrados en la investigación permitieron concluir que existe una fuerte correlación entre el compromiso organizacional y las actitudes hacia la capacitación de los docentes ($p < 0,05$); así mismo se identificó un nivel de compromiso categorizado como promedio (45%).

Barraza, Acosta y Ledesma (2012) estudió el compromiso organizacional en el personal de instituciones educativas de educación básica, en Durango; donde se plantearon como objetivo identificar los niveles de compromiso organizacional que tienen los docentes de una institución de educación básica de la ciudad de Durango. Un estudio cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental – transversal, de alcance descriptivo; en una muestra de 60 docentes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. La recolección de datos se

realizó mediante la técnica de la encuesta a través de un cuestionario elaborado para la investigación. Los resultados del estudio permitieron concluir que existe un fuerte compromiso organizacional por parte de los docentes de la institución; teniendo mayores puntuaciones en la dimensión afectiva.

1.1.2 Antecedentes nacionales

De la puente (2017) estudió el compromiso organizacional y la motivación al logro en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo; tesis desarrollada para optar el grado académico de magister en psicología educativa en la Universidad Cesar Vallejo. El autor planteó como objetivo establecer el grado de relación entre el compromiso organizacional y la motivación del logro en trabajadores administrativos. El estudio correspondió a un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de investigación denominada no experimental – transversal, de nivel descriptivo correlacional; donde se trabajó con 108 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo. La etapa de recolección de información de las variables se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento se usó dos cuestionarios. Las conclusiones del estudio fueron: entre las variables existen correlaciones positivas débiles pero significativas ($r=0,241$ y $p<0,05$); así mismo, en los trabajadores predomina el nivel medio de compromiso organizacional.

Gómez (2015) en su tesis titulada “Compromiso institucional y el desempeño docente en docentes de la universidad Peruana de los Andes”; trabajo de investigación desarrollado para optar por el grado de Magister en educación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El estudio tuvo como objetivo central establecer el grado de correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en personal de la UPLA. La investigación correspondió a un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de investigación denominada no experimental – transversal, de nivel descriptivo correlacional; donde se trabajó con una muestra de 200 estudiantes pertenecientes a la facultad de Educación y Ciencias Humanas. Los datos fueron recolectados usando la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios. En el estudio se concluyó: existe una correlación estadísticamente significativa y directa ($p<0,05$) entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes; así

mismo se determinó que entre las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y continuidad) y el desempeño de los docentes se encontraron relaciones significativas y directas ($p < 0,05$).

Rejas (2015) correlacionó el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad, en Andahuaylas; dicho trabajo fue previo a la obtención del grado de magister en educación en la Universidad José María Arguedas. En el estudio se planteó como objetivo establecer el grado de relación entre el compromiso de los trabajadores y el desempeño laboral. Estudio de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental- transeccional; donde se utilizó una muestra de 57 trabajadores de una municipalidad de Andahuaylas, utilizando un tipo de muestreo no probabilístico. La recolección de datos de las variables se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de dos cuestionarios uno para cada variable. Se tuvo como conclusión: que el compromiso organizacional y desempeño laboral tienen una relación fuerte y positiva ($r = 0,743$ y $p = 0,000$); así mismo el nivel de desempeño de los trabajadores es percibido como regular.

Mori y Pérez (2014) en su estudio titulado “compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada en Chiclayo”; Tesis para optar el grado académico de magister en la Universidad Señor de Sipán. Donde se tuvo como objetivo establecer la correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores. Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental; en el cual se trabajó con una muestra representativa de 140 trabajadores, seleccionados con un muestreo no probabilístico. En lo que respecta a la recolección de información en el estudio se utilizó la encuesta, a través de dos cuestionarios validados que permitieron medir ambas variables. La conclusión del estudio fue: que no existen relaciones significativas entre el compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores ($p > 0,05$).

Guarniz (2014) en su estudio “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Antenor Orrego”, tesis previo a la obtención del grado de Magister en Educación en la UPAO; cuyo objetivo planteado fue establecer la relación entre la satisfacción

laboral, el compromiso organizacional y el desempeño docente. Para desarrollar el estudio se usó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal, de tipo descriptivo correlacional; utilizando una muestra de 103 docentes de la Facultad de Medicina de la UPAO; seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, de tipo intencional. La medición de las variables se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumentos se usó el cuestionario. Los resultados obtenidos permitieron concluir que entre la satisfacción laboral y el desempeño docente existen correlaciones significativas y positivas ($p < 0,05$); sin embargo entre el compromiso organizacional y el desempeño docente no se encontraron relaciones significativas ($p > 0,05$). Además, se obtuvo una satisfacción laboral en un nivel bueno, un compromiso organizacional regular y un desempeño percibido como eficiente.

1.2. Fundamentación científica

1.2.1 Fundamentación científica de la variable 1: Compromiso organizacional

Definiciones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) sostuvieron que el compromiso organizacional es un estado psicológico, que refiere la identificación y participación de los trabajadores con su organización.

Hellriegel y Slocun (2005) lo definió como el grado de intensidad que tienen un trabajador para participar e identificarse con su organización; el cual está caracterizado por la aceptación de los objetivos y valores organizacionales, el deseo de permanencia y la disposición que tiene un trabajador para esforzarse y obtener beneficios para la organización.

Chiavenato (2009) resaltó que el compromiso organizacional está determinado por la fuerza de voluntad que tienen los trabajadores para destinar altos niveles de esfuerzo en beneficio de la institución. Por lo tanto, la voluntad es diferente a la motivación generada por incentivos u otros estímulos.

Para, Allens (2007) el compromiso organizacional es entendido como una competencia que desarrolla el trabajador, es decir la capacidad que este tiene para

sentir los objetivos de la organización como propios, así como la capacidad para identificar y solucionar los problemas que se presenten.

Del mismo modo Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) mencionaron que el compromiso organizacional se refiere a las actitudes que tienen los trabajadores hacia la organización, demostrando orgullo y agrado por pertenecer a la institución.

De las definiciones, el compromiso organizacional o también llamado compromiso institucional representa el grado en que un trabajador participa y se identifica con su organización. En tal sentido un trabajador comprometido se muestra motivado, se identifica con los objetivos de la entidad y dispone sus esfuerzos para obtener beneficios para la organización a la cual pertenece.

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) de acuerdo a su modelo tridimensional del compromiso organizacional, estableció tres dimensiones:

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Se refiere a los lazos emociones e identificación que los trabajadores establecen hacia la organización donde laboran. Es decir, se refiere al apego emocional que tiene un trabajador hacia la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, (Meyer y Allen, 1991).

Arias (2010) esta dimensión mide el grado de relación emocional que tienen los empleados con la empresa en la que laboran, caracterizados por sentimientos de pertenencia y orgullo de ser parte de la organización.

Por otro lado, los trabajadores que se encuentra comprometidos afectivamente con la organización tienden aceptar los objetivos, las metas y los valores de la organización, realizando grandes esfuerzos para que dicha entidad alcance lo que se propone, (Frías, 2014).

Como se aprecia de los autores, el compromiso afectivo es el grado en que un colaborador establece relaciones emocionales con la empresa donde labora, sintiéndose contentos, importantes, orgullosos y realizando grandes esfuerzos para

alcanzar los objetivos de la organización. Por ende, tienden a entablar mejores relaciones sociales y a tener mejores rendimientos.

Dimensión 2: Compromiso de continuación

Esta dimensión mide el grado de deseo del trabajador por continuar perteneciendo a la organización. El tiempo y esfuerzo invertido, el aspecto económico influyen en las decisiones que tiene el trabajador de seguir perteneciendo a la organización, (Meyer y Allen, 1991).

De la definición, el compromiso de continuidad considera que para el trabajador renunciar significa una nueva inversión de tiempo, esfuerzo y dinero en la búsqueda de otro empleo, lo cual genera estados de tensión y ansiedad por lo tanto lo considera poco beneficioso.

Betanzos y Paz (2011) sostuvieron que el compromiso de continuidad permite a los trabajadores adaptarse de manera eficiente, ofrecer sus conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con los objetivos de la organización. Esta dimensión se caracteriza por el grado de lealtad que tiene el trabajador con la organización.

Los trabajadores que se sienten comprometidos con la continuidad, son aquellos que valoran el tiempo y los esfuerzos en la organización. Por lo tanto, mientras menor sea las oportunidades que tenga el trabajador en otra organización, mayor será el compromiso organizacional que muestre en donde se encuentre, (Edel, 2007).

Por consiguiente, el compromiso de continuidad es un aspecto fundamental para alcanzar los objetivos de la organización, es la que determina si un trabajador permanece en la organización o decide renunciar de la misma. El grado de compromiso está determinado por valor que cada uno de los trabajadores asigne a la inversión del tiempo y del esfuerzo durante la permanencia en la empresa; y también por las oportunidades de éxito que este tenga en otra.

Dimensión 3: Compromiso normativo

Meyer y Allen (1991) mide el grado en que “(...) los colaboradores cumplen con las normas y lineamientos institucionales, percibiéndola como adecuada y correcta. Este compromiso se caracteriza por la lealtad y reciprocidad que tiene el trabajador, influenciado por valores y normas morales”, (p.70).

Bergman (2006) “el compromiso normativo es definido como el sentimiento de obligación que tienen los trabajadores con su institución”, (p.66). Este sentimiento de obligación está determinado por concepciones morales y lineamientos organizacionales.

Betanzos y Paz (2011) sostuvo “... los empleados comprometidos tienden a manifestar dos tipos de conductas, por un lado, la lealtad y por el otro la responsabilidad”, (p.78). Estos tipos de comportamientos se convierten en influyen a que el trabajador permanezca en la organización.

Esta dimensión se refiere al sentimiento de obligación que tiene el trabajador por permanecer a la organización, porque este lo considera como correcto. El núcleo de este compromiso es la lealtad y la reciprocidad, donde el trabajador desarrolla un fuerte deseo de continuar en la empresa por sentir una obligación moral de permanencia.

Por tal motivo, las dimensiones descritas, representan los componentes del modelo tridimensional de Meyer y Allen, lo cual permite valorar el grado de compromiso de un trabajador con su institución. En resumen, los trabajadores tienden a comprometerse con su empresa por quieren (compromiso afectivo), porque lo necesitan (compromiso de continuidad) y porque es su obligación (compromiso normativo).

Teorías del compromiso organizacional

Teoría tridimensional del compromiso organizacional

Para efectos de la investigación, el presente estudio toma los lineamientos teóricos desarrollados por Meyer y Allen (1991), los cuales dividieron el constructo en tres dimensiones. Así mismo, definieron al compromiso organizacional como un estado

psicológico, que refiere la identificación y participación de los trabajadores con su organización.

De lo anterior, Meyer y Allen (1991) plantea los siguientes supuestos:

El compromiso organizacional es un estado psicológico

Es una característica de las interacciones de los trabajadores con su institución.

Influye y determina la continuidad o salida de los miembros de una organización.

El modelo tridimensional, relaciona el componente afectivo, de continuidad y normativo; los cuales constituyen diferentes aspectos, pero a la vez están relacionados entre sí. Este quiere decir que un trabajador se puede mantener comprometido afectivamente con su empresa, a la vez puede entablar una relación de costo – beneficio, y al mismo tiempo sentir la obligación o no de ser leal a la organización. Por lo tanto, estas tres dimensiones se pueden presentar de manera simultánea y con mayor o menor intensidad; del conocimiento del grado en que se relacionan estos componentes se puede determinar el grado de independencia que existe entre las mismas.

A continuación, se describen las tres dimensiones o componentes del compromiso organizacional según la teoría tridimensional: (Gómez, 2015)

Afectivo; este nivel de compromiso se refiere a los sentimientos de pertenencia y lealtad hacia la organización.

De continuidad; está determinado por el principio de coste de oportunidad, es decir el compromiso con la organización está determinado por lo que perdería el trabajador si no estuviera en la misma.

Normativo; se refiere al compromiso moral, es decir el compromiso con los valores, lineamientos y objetivos de la organización, por considerarlos racionalmente correctos, (p.28).

Para Meyer y Allen (1991) los estados psicológicos que caracterizan a las dimensiones o componentes del compromiso organizacional, no se presentan en los trabajadores como constructos mutuamente excluyentes, por ello cada trabajador lo puede experimentar de manera conjunta y en intensidades variables.

Factores determinantes del compromiso organizacional

El compromiso de los trabajadores representa un aspecto muy importante para la organización, por ser los trabajadores una pieza fundamental en la obtención de los objetivos organizacionales. Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) determinaron que existen tres aspectos que hace que los trabajadores se comprometen en mayor o menor grado con su organización:

Factores individuales; son aspectos ligados a la personalidad y aspectos demográficos, entre ellos se tiene el nivel de autoestima, la necesidad de logro y poder, la edad, el grado de instrucción, el estrés, el bienestar personal, Entre otros.

Características del trabajo; dificultad de la tarea, retos y exigencias, orden y organización, interacción, retroalimentación, etc.

Experiencias previas; actitudes del equipo de trabajo, expectativas de recompensas, confianza a la institución, desempeños exitosos, etc., (p.15)

Por otro lado, Gómez (2015) menciona entre las causas del compromiso organizacional la configuración de la organización y el liderazgo. En el caso de la configuración institucional se refiere a la estructura y diseño de los procesos, políticas, valores, visión y objetivos. En cambio, el liderazgo constituye el tipo de dirección que tienen los directivos frente al personal, y el grado de eficiencia del mismo.

Del mismo modo, Álvarez (2008) mencionó que el compromiso de los empleados con su entidad en la cual laboran, puede estar influenciados por los siguientes factores, entre ellos:

Características del puesto de trabajo; los trabajadores tienden a tener mayor compromiso cuando los trabajos son más independientes y las tareas son variadas.

Las recompensas por el trabajo realizado; se refiere a los incentivos y beneficios que el trabajador recibe por la actividad realizada.

Alternativas y oportunidades de empleo; a mayores oportunidades se percibe que los trabajadores tienen menores niveles de compromiso con su organización.

Características personales; se refiere a los factores sociodemográficos y características de su personalidad.

Las relaciones con los demás y los valores de la organización, (p.77).

Beneficios del compromiso organizacional

Según, Allen y Meyer (1997, citado en Gómez, 2015) destacó la importancia del desarrollo del compromiso organizacional en los trabajadores, mencionando 04 beneficios que proporciona de manera favorable y directa.

Los trabajadores con alto nivel compromiso hacia la organización, tienen a tener una permanencia más prolongada en la empresa, lo que significa una estabilidad en la fuerza de trabajo y en el desempeño de los mismos.

Los trabajadores que tienen mayor compromiso con la organización, tienen a retribuir con mayor esfuerzo frente a los beneficios que esta ofrece.

Los altos niveles de compromiso en el trabajo, disminuye las ausencias laborales, evitando de esta manera consecuencias negativas en las metas organizacionales.

Los trabajadores comprometidos, tiende a desempeñar un mejor trabajo, y se vinculan de mejor manera con las estrategias y decisiones de la organización, (p.31).

De lo anterior, se aprecia que el compromiso que tienen los trabajadores con su institución aporta muchos beneficios a la misma, por ello una de los objetivos de toda institución debe ser tener trabajadores con altos niveles de compromiso.

1.2.2 Fundamentación científica de la variable 2: Desempeño docente

Definiciones del desempeño docente

El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2012) conceptualizó el desempeño docente como los resultados observables en relación a la capacidad que tienen los docentes para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos. El desempeño docente “incluye el dominio en las áreas o asignaturas, la utilización de recursos y estrategias didácticas, que favorecen el aprendizaje de los estudiantes”, (p.24).

Para, Martínez (2006) se refiere al “conjunto de acciones que realiza un docente, en el cumplimiento de sus funciones, con el fin de lograr los objetivos de la institución educativa donde labora”, (p.86). Para este autor, el desempeño de los docentes está asociado con la calidad y eficiencia que este realiza sus labores pedagógicas.

Del mismo modo, López (2011) es entendido como “las acciones que realiza el docente, en afán de cumplir con sus funciones encomendadas, el mismo que está influenciado a características personales, características del estudiantes y del propio entorno educativo, (p.23).

Por otro lado, Falcón (2005) el desempeño docente “es uno de los indicadores que evalúan el grado de eficiencia de una institución educativa”, (p.109). Por ello, el desempeño docente representa un aspecto fundamental para alcanzar los objetivos de la educación.

Finalmente, Olmedo (2006) el desempeño docente representa uno de los pilares del proceso enseñanza aprendizaje, permitiendo aportar con sus acciones al cumplimiento de los objetivos globales de la educación.

El docente es el actor más importante del proceso educativo, es el responsable directo de la formación y enseñanza, por ello el desempeño que

tengan es un tema de muy relevante para la sociedad. En tal sentido, se aprecia de los autores que el desempeño del docente es conceptualizado como el resultado de las prácticas educativas que ejecutan los profesores para cumplir con sus responsabilidades y lograr los propósitos de la educación.

Dimensiones del desempeño docente

El Ministerio de Educación del Perú en la nueva visión de la docencia en el Perú propone un documento denomina Marco para el Buen Desempeño Docente, el cual es una guía para mejorar la práctica de los profesores y orientar el aprendizaje de los estudiantes. En dicha, propuesta se especifica cuatro dominios o dimensiones que se deben considerar cuando se evalúa el desempeño de los docentes:

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2012) es la dimensión que mide el grado de planificación que tiene un docente para la realización de sus actividades, elaborando programaciones curriculares, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje dentro de un enfoque intercultural e inclusivo.

Del mismo modo, Fernández (2007) mencionó que son las actividades que realiza el docente como planificar, dominar y manejar diversas estrategias didácticas para desarrollar un desempeño sobresaliente. La preparación para la enseñanza es un factor muy importante para el éxito del proceso educativo, para establecer un clima positivo y desarrollar una enseñanza eficiente.

Además, García (2005) sostuvo que “consiste en la planificación y revisión de la práctica pedagógica que realizan los profesores, con la finalidad de comparar los resultados obtenidos con lo estimado inicialmente”, (p.218).

De lo anterior, esta dimensión describe las acciones de planificación y coordinación que realiza el docente para realizar una buena práctica pedagógica. Así mismo, para la preparación del aprendizaje el docente conoce las características socioculturales, materiales e intelectuales de los estudiantes; así mismo, tiene un dominio de las asignaturas y los diversos recursos que faciliten el proceso de enseñanza.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2012) la enseñanza para el aprendizaje es conceptualizada como la conducción del proceso de enseñanza por parte de los docentes, valorándose la inclusión y diversidad de los participantes. En esta dimensión se incluye el dominio de los contenidos, el desarrollo de un clima adecuado dentro del aula, la motivación hacia los estudiantes, la utilización de diversas estrategias y recursos metodológicos, entre otros.

Benavides (2006) lo definió como “la conducción de los diversos procesos del aprendizaje, es decir las acciones que realiza el docente para alcanzar los objetivos planteados, mediante dicho proceso los estudiantes adquieren los conocimientos y habilidades para enfrentar la realidad y proyectarse al futuro”, (p.47).

Para, Fernández (2007) se refiere a la conducción de los aprendizajes, representa la capacidad para comprender y supervisar de manera eficiente los procesos educativos, orientándolos hacia resultados esperados.

De las definiciones, se aprecia que la enseñanza para el aprendizaje consiste en la ejecución de las prácticas docentes, es decir la trasmisión de los aprendizajes hacia los estudiantes. Para ello, el docente pone en juego diversas capacidades y competencias que le permiten alcanzar los objetivos planteados.

Dimensión 3. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

MINEDU (2012) comprende al proceso y prácticas realizadas que forman parte de las propiedades del desarrollo y formación de los profesionales en docencia. Lo cual refiere la introspección de su labor, de manera individual tanto como en los grupos de trabajo pertenecientes, el trabajo en equipo y participación en los mismos. Se incluye el compromiso durante los procesos y resultados de lo que concierne a su aprendizaje como profesional, manejo de información; aportes al diseño e implementación de las políticas educativas que contribuyan al desarrollo de la población en general.

Para Silva (2016) este apartado envuelve los procesos y prácticas que son parte del desarrollo y formación del personal docente, en los cuales se debe lograr

la reflexión individual y colectiva sobre la experiencia y práctica de la docencia en su amplitud. Asimismo se debe motivar la expresión de opiniones informadas y actualizadas en función a su labor propiciando generar nuevas políticas educativas tanto en su localidad, región y a nivel nacional.

En este proceso se incluyen las prácticas y todas aquellas mejoras académicas que puedan generarse para la formación personal y profesional de los docentes, logrando así una reflexión individual y grupal sobre la experiencia de la práctica de la docencia en ámbitos generales; motivando las opiniones significativas en cuanto a su labor refiera, para lograr nuevas políticas educativas en el país.

Marco de un buen desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño Docente son herramientas estratégicas que especifica los dominios, las competencias y los desempeños que deben realizar los docentes en la práctica pedagógica, los cuales están orientados a la mejorar de la calidad educativa. Representa una coordinación entre el estado, los docentes y la sociedad que estima las competencias esperadas de la práctica docente, con la finalidad de que los estudiantes logren los aprendizajes de las diferentes asignaturas, (MINEDU, 2012).

Esta herramienta estratégica enmarcada en una política integral del desarrollo del docente, representa el primer paso que busca cohesionar a los docentes a tener una actuación protagónica, para lograr cambios significativos en la identidad, el conocimiento y en la práctica de la profesión.

El marco del buen desempeño docente, persigue los siguientes propósitos: (MINEDU, 2012)

Establecer criterios comunes para que los docentes y ciudadanos describan de los diversos procesos educativos.

Impulsar una práctica caracterizada por la reflexión y construir una visión compartida del proceso enseñanza aprendizaje.

Fomentar la revaloración docente tanto en el aspecto social como profesional, fortaleciendo su imagen ante la sociedad.

Guiar y dar mayor coherencia a las políticas educativas que se desean diseñar e implementar para formar, evaluar y reconocer la profesión docente, (p.24).

Para lograr estos propósitos, el marco del buen desempeño docente se organiza de manera jerárquica en dos dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños, los cuales se describen a continuación: MINEDU (2012)

Dominio 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; el cual cuenta con dos competencias.

Conocer y comprender a los estudiantes y a su ámbito de desarrollo, a los contenidos de cada asignatura, los lineamientos y procedimientos pedagógicos, con la finalidad de fomentar el desarrollo de capacidades de alto nivel.

Planifica y garantiza la coherencia de los contenidos de la enseñanza, los recursos didácticos y la evaluación con los aprendizajes que se desea alcanzar, (p.26).

Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, este dominio consta de tres competencias.

Promover y crear un clima adecuado para el aprendizaje, para una convivencia armoniosa y democrática, respetando la diversidad en todas sus expresiones.

Conduce y domina los contenidos de las asignaturas y usa estrategias y recursos didácticos adecuados para lograr un aprendizaje reflexivo y crítico en los estudiantes.

Evalúa constantemente los aprendizajes en relación a los objetivos propuestos, con la finalidad de tomar decisiones y una retroalimentación adecuada, (p.27)

Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, este dominio consta de dos competencias.

Desempeña una participación de manera activa, manteniendo una actitud democrática, crítica y colaboradora en la gestión educativa; realizando contribuciones y mejoras al Proyecto Educativo Institucional y a la calidad educativa.

Entablar relaciones adecuadas con las familias, la comunidad u otras instituciones del estado, basadas en el respeto, colaboración y corresponsabilidad, (p.27).

Dominio 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; dominio que es valorado a través de dos competencias.

Reflexiona sobre sus prácticas educativas y experiencia dentro de la institución y desarrolla acciones orientadas a construir y afrontar su identidad y crecimiento profesional.

Ejerce sus prácticas profesionales respetando los códigos de ética de su profesión, los derechos fundamentales de las personas y otros valores institucionales o sociales, (p.27).

Estos dominios y competencias permiten describir el desempeño de los docentes, los cuales son considerados como acciones observables que tienen los mismos, relacionado a los logros de los aprendizajes esperados por parte de los estudiantes y a las responsabilidades asignadas.

Se asume que las profesiones son prácticas sociales que se desarrollen en base a las necesidades, expectativas y demandas de la sociedad, en un momento determinado; cumpliendo un importante rol social y tienen los conocimientos requeridos en las áreas que se desempeñan. Bajo ese panorama, la profesión docente representa en la actualidad uno de los pilares del desarrollo social en país, por lo tanto se requiere que vaya de la mano con los avances y cambios que suceden en los diferentes contextos mundiales, García (2005).

En este sentido, los docentes están llamados a ser entrenadores de las nuevas generaciones, que les proporcionen herramientas útiles y desarrollen las competencias necesarias para afrontar los futuros desafíos de una sociedad futura aún en construcción.

Factores determinantes del desempeño docente

Existen diversos factores que influyen en el desempeño de las actividades pedagógicas de los docentes, entre ellas tenemos: Gómez (2015)

Formación inicial y capacitación; se refiere a la preparación que este recibe el docente desde el momento mismo que ingresa a una institución de formación pedagógica y que se extiende durante toda su vida profesional. En tal sentido, incluye los conocimientos, capacidades, competencias y actitudes adquiridas durante su formación como docente. Es importante mencionar que uno de los aspectos más importantes en la actualidad cuando se habla de desempeño es el uso de recursos, métodos y técnicas de enseñanza que maneja el docente y el modelo pedagógico que toma como lineamiento teórico a seguir.

Si bien la formación inicial es indispensable para el desempeño de los docentes, los programas de capacitación también forman parte de la preparación que debe tener constantemente, contribuyendo a su desarrollo profesional.

La motivación; son aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir los esfuerzos de la persona hacia un objetivo específico. La motivación docente es la incentivación e impulso, dirigidas la satisfacción de ciertas necesidades (fisiológicas, de reconocimiento, estatus social, autorrealización, etc.).

Entre los factores que motivan a los docentes hacia su trabajo son: la variedad de actividades, adecuada relaciones sociales, exigencias del trabajo, transmitir el conocimiento a los demás, independencia en el desarrollo de las actividades y toma de decisiones, identificación con la profesión.

Relación profesor estudiante, los factores que influyen en la relación que mantienen los profesores con los estudiantes son el desarrollo de valores de convivencia. Es una relación entre personas de diferente edad y madurez, la cual debe ser dirigida por docente para que se desarrolló un ambiente propicio para el aprendizaje.

Relación familia escuela, representan los agentes de socialización más importantes, por ello el tipo de relación que se establezcan entre ellos es de vital importancia.

Los factores que influyen en la relación familia escuela son: la delimitación de los roles y las responsabilidades de ambos grupos, la confianza de la familia en el profesionalismo de los docentes, en el reconocimiento de la escuela a la familia como los primeros educadores.

Organización de las instituciones educativas; se refiere a la estructura organizacional que tienen las instituciones, como el establecimiento de las normas, los procedimientos, las políticas y sistemas que controlan el buen funcionamiento institucional.

Las políticas educativas; son los lineamientos legales que enmarca el desarrollo del proceso educativo, el cual favorece o dificulta el actuar del docente dentro de las instituciones educativas.

Características del desempeño docente

El docente debe tener la capacidad para planificar y gestionar los recursos humanos de una institución, logrando favorecer a la articulación entre gestión, desempeño y aprendizaje estudiantil.

El desempeño de los docentes presenta las siguientes características: Sánchez (2005)

Organización de contenidos; la labor docente no se solo consiste en desarrollar el contenido para que el estudiante lo aprenda, si no también ofrecer las condiciones adecuadas para enseñanza. La organización de contenidos es mucho más amplio y complejo que tomar en cuenta los objetivos y contenido del plan curricular, es crear y diseñar condiciones que funcionen como un puente entre las intenciones y la acción, las mismas que permiten plasmar la enseñanza de una manera favorable para el estudiante.

La organización de contenidos se refiere a la planificación y diseño de diversos recursos y estrategias para transmitir los contenidos de manera significativa. Sobre ello, la mejor manera de organizar la reconstrucción y valoración de los conocimientos previos del estudiante que está influenciado por un gran bagaje cultural. Por consiguiente, la organización del contenido representa una competencia fundamental en el docente,

Los estilos de aprendizaje; los estilos de aprendizaje refieren características personales, como rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que tienen los estudiantes y que tienden a ser estables en el tiempo e condicionan a que el estudiante perciba, interactúe y responda a determinados contextos de aprendizaje.

De lo anterior, para que el docente tenga un buen desempeño de sus funciones, es importante que conozca el estilo de aprendizaje de sus estudiantes, para que le permita adaptar los contenidos y metodologías a la manera como los estudiantes aprenden mejor.

Aplicación de nuevas tecnologías; en los últimos años se han dado grandes avances en la tecnología de la información, lo que ha generado una nueva forma de desarrollar los procesos educativos. Lo que significa un gran reto para los docentes porque tienen que adaptarse a estas nuevas exigencias.

En la actualidad los docentes tienen que utilizar una gran variedad de recursos metodológicos, mediante un uso racional y pertinente las nuevas tecnologías a favor del aprendizaje. Además, la tecnología permite que los docentes gestionen diversos proyectos educativos relacionados a su formación profesional (modalidad a distancia).

Competencias evaluativas; este enfoque de evaluación, se centra en formar estudiantes pensadores y competentes, para el docente no solo considera el conocimiento que adquiere el estudiante, sino también las habilidades y las actitudes que este tiene en el desarrollo de dicho proceso.

Al respecto, MINEDU (2012) conceptualiza a la competencia como la capacidad para solucionar problemas cotidianos y alcanzar los objetivos planteados. En este punto incluye la capacidad que tienen las personas para interpretar la realidad y crear nuevas oportunidades y soluciones.

Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño de los docentes es un procedimiento indispensable dentro de la evaluación de las instituciones educativas, la finalidad no es

diagnosticar los límites o falencias del sistema educativo, si no de encontrar nuevos horizontes, con una visión más reflexiva sobre la práctica pedagógica.

Martínez (2006) sostiene que la evaluación docente es un procedimiento sistemático que permite recolectar información válida y fiable, con la finalidad de realizar una valoración real del sistema educativo, teniendo en cuenta las capacidades pedagógicas, el manejo emocional, la responsabilidad laboral, el dominio del contenido de las áreas y de dinámica relacional que se tiene con los colegas, alumnos y directivos.

Al respecto, una evaluación representa un procedimiento que nos permite realizar comparaciones entre la situación real con los objetivos planteados. Por consiguiente la evaluación empieza en el establecimiento de los objetivos y en los indicadores con los cuales se van a medir dicho desempeño, (Mateo, 2005)

De lo anterior, la evaluación del desempeño es una herramienta para mejorar el desarrollo de los diversos procesos y por ende obtener mejores resultados. En este sentido, MINEDU (2013) lo definió como el un proceso sistemático y participativo, que permite medir la calidad de las acciones de los docentes en lo respecta el ámbito personal, social y profesional del mismo, teniendo en cuenta el entorno, sus competencias y los resultados del aprendizaje.

1.3 Justificación

La docencia son prácticas sociales que se desarrollan en base a las necesidades, expectativas y demandas de la sociedad, en un momento determinado; cumpliendo un importante rol social y cultural. Al respecto, realizar estudios que intenten explicar el comportamiento y actitudes de los docentes dentro contextos institucionales es mucha relevancia, puesto que las acciones que estos realicen influyen en los diversos procesos educativos y por ende en el logro de los objetivos globales de la educación.

El presente trabajado de investigación se sustenta en las siguientes justificaciones:

Justificación teórica

La investigación se presenta un valor teórico importante, porque los resultados obtenidos permiten incrementar el conocimiento de las variables: compromiso organizacional y desempeño docente; así como analizar el comportamiento de las mismas al ser correlacionadas en docentes de los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. Estos hallazgos servirán de base teórica referencial para futuros investigadores que busquen plantear sus estudios sobre las variables mencionadas.

Justificación práctica

El sistema educativo actual plantea nuevos retos y desafíos, por ello se requiere cambios profundos en la práctica docente, que permitan de manera concertada, colaborativa y sostenida mejorar la calidad educativa. Por ello, en base a los resultados obtenidos se pretende diseñar y ejecutar un programa de intervención que este orientado a elevar los niveles de compromiso organizacional, el mismo que permitirá mejorar el desempeño de los docentes, estando sustentada por información objetiva, coordinada y pertinente.

Justificación metodológica

La investigación tiene una utilidad metodológica, porque para el estudio se adaptó dos cuestionarios para la recolección de datos denominados: Cuestionario de compromiso organizacional (Allen y Meyer, 1991) y el Cuestionario sobre desempeño docente de MINEDU (2012), los cuales pasaron por procedimientos estadísticos para establecer su validez y confiabilidad. En tal sentido, la adaptación de dichos instrumentos permitirá a futuros investigadores utilizarlos para realizar sus estudios, lo que permitirá un mayor conocimiento de las variables y se enriquezca el conocimiento científico.

1.4. Problema

1.4.1 Planteamiento del problema

La labor educativa representa uno de los ejes esenciales de la cual derivan y se ven influenciadas una gran variedad de variables. Por ello, en los últimos años existe un gran interés por diferentes investigadores e instituciones de realizar estudios que buscan explicar el comportamiento de ciertas variables en el ámbito educativo.

En la actualidad, los diversos enfoques de la educación resaltan el papel del docente, sosteniendo que cumple un rol principal y protagónico dentro del proceso educativo. Por tal motivo, en el presente estudio se plantea establecer el grado de relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente, con la finalidad de explicar el comportamiento de las variables y brindar soluciones enfocadas a mejorar el estado de las variables en mención.

En el mundo, en la actualidad el desempeño docente representa uno de los pilares del desarrollo social, pero pese a la relevancia que se le otorga en las discusiones políticas y académicas, en la práctica diaria se observa que los docentes no ocupan una posición protagónica y estratégica en el diseño de las diversas políticas educativas, UNESCO (2015). Por ello se requiere que los, enfoques, las políticas y las acciones se den de manera coherente y sistemática, para que de esta manera se puede llegar alcanzar con los objetivos globales de la educación. Con respecto al compromiso de los docentes, en los últimos años diversas investigaciones han resaltado la importancia que tiene esta variable para alcanzar la calidad educativa, puesto que repercute de manera positiva en las actitudes laborales, García (2005).

UNESCO (2015) sostiene que el desempeño docente debe ir de mano con los avances y cambios que suceden en los diferentes contextos mundiales. Sin embargo, muchos países orientan sus esfuerzos solo a implementar mejores instalaciones, nuevas tecnologías, adquisición de material didáctico, etc., lo que en la práctica resulta insuficiente si no se combina con políticas educativas que estén enfocada a mejorar la calidad del docente. Para ello, se requiere un sistema educativo que busque formar al docente con alta calidad, que eleve los estándares

de las carreras pedagógicas, que desarrolle un importante estatus social y profesional del docente, que ofrezca retroalimentación y evaluaciones continuas, que se complemente las acciones con la ayuda de otros profesionales en las instituciones, etc.

En el contexto latinoamericano, los sistemas educativos en el último decenio han identificado al desempeño docente como un factor fundamental para alcanzar la calidad de la educación. Sin embargo, UNESCO (2015) sostuvo que las debilidades en relación al desempeño docente están marcadas principalmente en lo que respecta a la formación de los educadores y a las condiciones en la que estos trabajan. Los docentes latinoamericanos en la gran mayoría pertenecen a una clase media o media baja, con salarios bajos, trabajo agobiante, un bajo nivel de consumo, con escasez de tiempo para planificar las actividades y los materiales, para capacitarse, entre otras problemáticas, UNESCO (2015). Bajo este panorama, el docente se muestra muchas veces poco motivado, insatisfecho y poco comprometido con los objetivos de la educación, porque simplemente existe una desconexión entre los lineamientos generales de la educación y las necesidades y expectativas de los docentes.

En el Perú la realidad sobre el desempeño docente es similar a los países de la región, existe múltiples problemáticas relacionadas al desempeño de los docentes. Al respecto MINEDU (2012) sostuvo que la docencia ha sufrido diversos deterioros debido a la falta de políticas que orienten hacia el desarrollo de la calidad docente, puesto que los gobiernos de turno solo buscan resultados inmediatos, sin tener en cuenta un enfoque o estrategia a largo plazo. Esta situación lleva a plantearse nuevos retos y desafíos orientados a generar cambios profundos en la práctica docente, que permitan de manera concertada, colaborativa y sostenida mejorar la calidad educativa.

En el ámbito institucional, los docentes de los colegios públicas de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017, presentan diversas problemáticas que afectan su desempeño laboral, donde se observa descontento por las políticas educativas consideradas como incoherentes, infraestructura inadecuada, percepción de salarios bajos, sobrecarga de trabajo, falta de recursos didácticos,

déficit de capacitación sobre el manejo de las nuevas tecnologías de información, etc. Dichas condiciones no favorecen el desempeño de los docentes, quienes se muestran poco comprometidos, desmotivados e insatisfechos con respecto a su puesto de trabajo.

1.4.2 Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre el compromiso de continuación y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre el compromiso de continuación y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuación y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

II.

Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual

Meyer y Allen (1991) sostuvieron que el compromiso organizacional es un estado psicológico, que refiere la identificación y participación de los trabajadores con su organización.

Definición operacional

Puntuaciones obtenidas del Cuestionario de Compromiso Organizacional, de Meyer y Allen (1991), dicho instrumento cuenta con 21 ítems, valorados a través de una escala tipo Likert de 5 respuestas. Este cuestionario permite medir el compromiso organizacional en base a tres dimensiones: compromiso afectivo, continuidad y normativo

Variable 2: Desempeño docente

Definición Conceptual

MINEDU (2012) conceptualizó el desempeño docente como los resultados observables en relación a la capacidad que tienen los docentes para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos. El desempeño docente incluye el dominio en las áreas o asignaturas, la utilización de recursos y estrategias didácticas, que favorecen el aprendizaje de los estudiantes.

Definición operacional

La variable se mide mediante las puntuaciones obtenidas del cuestionario sobre el desempeño docente propuesto por el MINEDU (2012). Dicho instrumento consta de 40 ítems y es valorado por los evaluados por una escala tipo Likert de 5 respuestas. El cuestionario permite medir el desempeño del docente a través de 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.2 operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
Dimensión 1: Compromiso afectivo.	Lazos emocionales.	1, 2, 3 y 4.	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo	7-16
	Percepción de satisfacción de las necesidades.	5.	En desacuerdo (2)	Regular	17-26
	Orgullo de pertenencia a la institución.	6 y 7.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Alto	27-35
Dimensión 2: Compromiso de continuación.	Necesidad de trabajo en la institución.	8, 9 y 10.		Bajo	8-18
	Opciones laborales.	11 y 12.		Regular	19-29
	Evaluación de permanencia.	13, 14 y 15.		Alto	30-40
Dimensión 3: Compromiso normativo.	Reciprocidad con la institución.	16, 17, 18, 19, 20 y 21.		Bajo	6-14
				Regular	15-22
				Alto	23-30
De la variable: compromiso institucional.		Del 1 al 21.		Bajo	21-49
				Regular	50-77
				Alto	78-105

Nota: Adaptado de Meyer y Allen (1991)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Promoción del conocimiento de los estudiantes.	1, 4 y 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Deficiente 5-11 Regular 12-18 Bueno 19-25
	Diseño de procesos pedagógicos y cognitivos.	2 y 3	Casi siempre (4) Siempre (5)	
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Relaciones interpersonales.	6, 9 y 11		Deficiente 10-23 Regular 24-37 Bueno 38-50
	Práctica pedagógica.	7, 8, 10 y 15		
	Trabajo en equipo.	12, 13 y 14		
Dimensión 3: Desarrollo de la profesionalidad docente.	Promoción de cambios en la educación.	16 y 17		Deficiente 5-11 Regular 12-18 Bueno 19-25
	Toma de decisiones.	19		
	Ética profesional.	18 y 20		
De la variable: Desempeño docente.		Del 1 al 20		Deficiente 20-46 Regular 47-73 Bueno 74-100

Nota: Adaptado de MINEDU (2012)

2.3 Metodología

El método correspondiente al presente estudio es el método denominado hipotético deductivo; sobre este método Soto (2015) sostiene que es aquel va de un análisis general a lo particular; dicho procedimiento inicia con el planteamiento de unas hipótesis de estudio, las cuales se rechazarán o aceptarán con el análisis de los datos recogidos, para brindar conclusiones acerca de un problema determinado.

2.4 Tipo de estudio

El tipo de estudio de la presente investigación se denomina básica, también conocida como pura o fundamental, la finalidad de estas investigaciones es brindar aportes teóricos sobre un problema o fenómeno en cuestión, no teniendo una utilidad práctica inmediata, (Valderrama, 2013, p.164). La investigación se centra en recoger información sobre una variable con la finalidad de enriquecer el conocimiento teórico de la misma.

2.5 Diseño de estudio

El diseño de estudio utilizado para la realización del presente estudio corresponde a la investigación no experimental, de corte transversal, de alcance descriptivo correlacional.

Sobre el diseño experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvo “son estudios donde no se realiza una manipulación deliberada de las variables”, (p.152). Es decir no se altera el estado de las variables, se realiza mediciones para describir la misma en su ambiente natural, tal cual sucede en la cotidianidad. En tal sentido, en la presente investigación no se ha aplicado ningún taller, programa o tratamiento que pueda influir en el nivel del constructo medido.

En lo que respecta al corte transversal, se refiere a los estudios donde la recolección de datos o mediciones de las variables se realizan en un solo momento y en un tiempo único, (Hernández, et al., 2014). Es decir, el compromiso organizacional y el desempeño docente fue medido una sola vez y al mismo tiempo, con la finalidad de describir y explicar el comportamiento de las variables en un periodo de tiempo específico.

Finalmente, el alcance de la investigación es descriptiva correlacional. Hernández, et al. (2014) sostuvo que los estudios descriptivos correlacionales “...tienen como finalidad establecer el grado de relación entre dos o más de estudio en una muestra”, (p.154).

A continuación, se presente el esquema del diseño de investigación no experimental, transversal, descriptiva correlacional

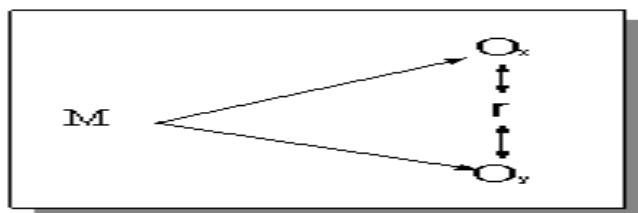


Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlacional

2.6 Población y muestra

2.6.1 Población

La población del presente estudio está conformada por 44 docentes perteneciente a los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

2.6.2 Muestra

Para efectos de la investigación se utilizó una muestra de tipo censal, en este caso la muestra es censal está compuesta por el 100% de la población, al ser considerada como un número maneja de sujetos, (Soto, 2015). En tal caso la muestra estuvo conformada por 44 docentes perteneciente a los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tabla 3

Distribución de la muestra de estudio

Instituciones educativas	Total
I.E N° 20551 – Ciro Alegría	14
I.E N° 20562 – Laraos	14
I.E N° 20549 – Huachupampa	16
Total	44

2.6.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos sobre las variables de estudio, se realizó mediante la técnica de la encuesta. Hernández, et al. (2014) sostuvo que esta técnica permite al investigador recolectar información de las variables en un mismo momento en una muestra específica.

En lo respecto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario, los cuales fueron contestados por los docentes de las instituciones educativas. Hernández, et al. (2014) el cuestionario es un instrumento que permite al investigador registrar la información referente a las variables estudiadas.

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Compromiso organizacional	Encuesta.	Cuestionario sobre compromiso organizacional
Desempeño docente	Encuesta.	Cuestionario sobre el desempeño docente

Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos, se determinó a través de la validez de contenido, para ello los cuestionarios pasaron por el criterio de 3 jueces expertos en el tema. En dicho procedimiento se valoró la relevancia, la pertinencia y la claridad de los ítems.

Tabla 5

Resultados de la validez de contenido de los instrumentos

CUESTIONARIOS	RESULTADO DE APLICABILIDAD
Cuestionario sobre compromiso organizacional	Aplicable.
Cuestionario sobre el desempeño docente	Aplicable.

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Fiabilidad de los instrumentos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a 10 docentes pertenecientes a los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. Con los datos recolectados se procedió a analizar el índice

de consistencia interna del instrumento mediante el estadístico Alfa de Cronbach, debido a que los instrumentos tienen escala politómica.

Tabla 6

Resultados de la confiabilidad de los instrumentos

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	n.º de ítems
Cuestionario sobre compromiso organizacional	0,869	21
Cuestionario sobre el desempeño docente	0,862	20

En la tabla 6, se aprecia el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos mediante el estadístico alfa de Cronbach, donde se obtuvo valores de 0,869 para el cuestionario del compromiso organizacional y 0,862 para el cuestionario sobre el desempeño docente; lo que determina que los instrumentos tienen una fuerte confiabilidad.

Ficha técnica del instrumento N° 1

Tabla 7

Ficha técnica del instrumento 1

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre compromiso organizacional
Autor del instrumento:	Meyer y Allen (1991)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.
Ámbito :	Organizacional e investigación científica.
Características y modo de aplicación:	El cuestionario fue elaborado por Meyer y Allen (1991), dicho instrumento cuenta con 21 ítems, valorados a través de una escala tipo Likert de 5 respuestas. Este cuestionario permite medir el compromiso organizacional

	en base a tres dimensiones: compromiso afectivo, continuidad y normativo
Adaptación:	Br. Nancy Baltazar Paredes
Validación:	Validez de contenido, mediante el criterio de jueces.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0,869, dicho índice refleja una fuerte confiabilidad.

Ficha técnica del instrumento N° 2

Tabla 8

Ficha técnica del instrumento 2

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre el desempeño docente
Autor del instrumento:	Ministerio de educación del Perú
Año	2012
Significación	Medir el desempeño de los docentes dentro de las instituciones educativas.
Aplicación	Docentes
Administración	Individual y colectiva
Descripción	El cuestionario de desempeño de los docentes fue desarrollado en base al Marco de desempeño docente propuesto por MINEDU (2012); este cuestionario consta de 20 ítems y es medido a través de 3 dimensiones; la dimensión preparación para el aprendizaje la cual contiene 5 ítems, la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que tiene 10 ítems y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que tiene 5 ítems.

Adaptación	Br. Nancy Baltazar Paredes
Validación:	Validez de contenido, mediante el criterio de jueces.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0,869, dicho índice refleja una fuerte confiabilidad.

2.8 Método de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos, son procedimientos estadísticos que permiten analizar la información recolectada y responder a los objetivos e hipótesis de estudio. En el presente estudio se han utilizado dos métodos de análisis de datos: análisis descriptivo y análisis inferencial.

El primero, con la ayuda del programa estadístico SPSS V22, se describió las variables a través de frecuencias y porcentajes, dicha información se presenta en tablas de doble entrada.

En el segundo caso, para el análisis se utiliza la estadística inferencial, este procedimiento es útil para corroborar las hipótesis de estudio. En tal sentido, la prueba de hipótesis se realiza con estadísticos no paramétricos (Spearman), porque los datos no se ajustan a una distribución de contraste normal.

2.9 Aspectos éticos

Para el desarrollo del estudio se respetaron los criterios éticos que toda investigación científica debe considerar, los cuales son descritos a continuación:

El estudio contó con las respectivas autorizaciones de las instituciones y personas implícitas. De tal manera las instituciones y personas que participaron fueron informadas de los objetivos de la investigación, la importancia y el manejo de datos, enfatizando la reserva y anonimato de los datos brindados y la respectiva confidencialidad.

Los participantes que conformaron la muestra estuvieron conformes con contribuir en la investigación de manera voluntaria y consciente, asimismo se realizó la firma del consentimiento informado.

El estudio es beneficioso para los participantes, instituciones cooperantes y sociedad en general, por lo tanto se infiere la utilidad del mismo.

La investigación no generó afectación física o psicológica a ninguno de los participantes, ni tampoco causó daños o perjuicios para las instituciones.

III.

Resultados

3.1 Análisis descriptivo

3.1.1 Descripción de los resultados de la variable 1: Compromiso organizacional.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (21 - 49)	11	25,0%
Regular (50 - 77)	21	47,7%
Alto (78 - 107)	12	27,3%
Total	44	100,0%

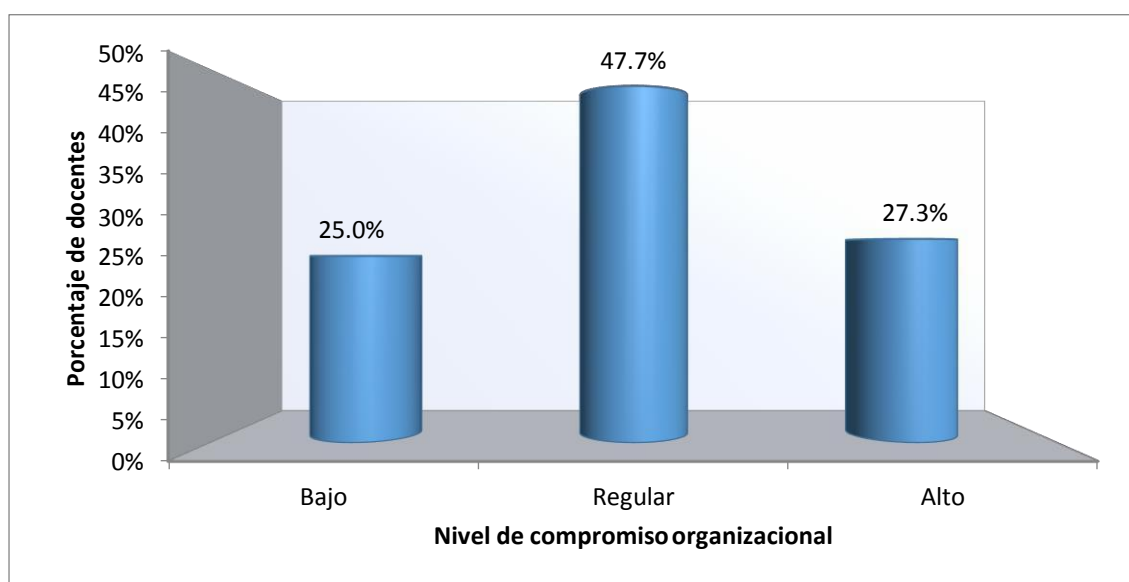


Figura 2. Distribución porcentual de los docentes según el nivel de compromiso organizacional

De la tabla 9 y figura 2, se observa el nivel de compromiso organizacional en docentes, donde predominó el nivel regular con un 47,7% (21), seguido por el nivel alto con el 27,3% (12) y un grupo minoritario percibió el compromiso organizacional como bajo 25,0% (11).

De los resultados descritos se concluye que los docentes de los colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017, presentan un nivel regular de compromiso organizacional.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso organizacional por dimensiones

	Compromiso afectivo		Compromiso de continuación		Compromiso normativo	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	10	22,7%	13	29,5%	16	36,4%
Regular	17	38,6%	20	45,5%	20	45,5%
Alto	17	38,6%	11	25,0%	8	18,2%
Total	44	100,0%	44	100,0%	44	100,0%

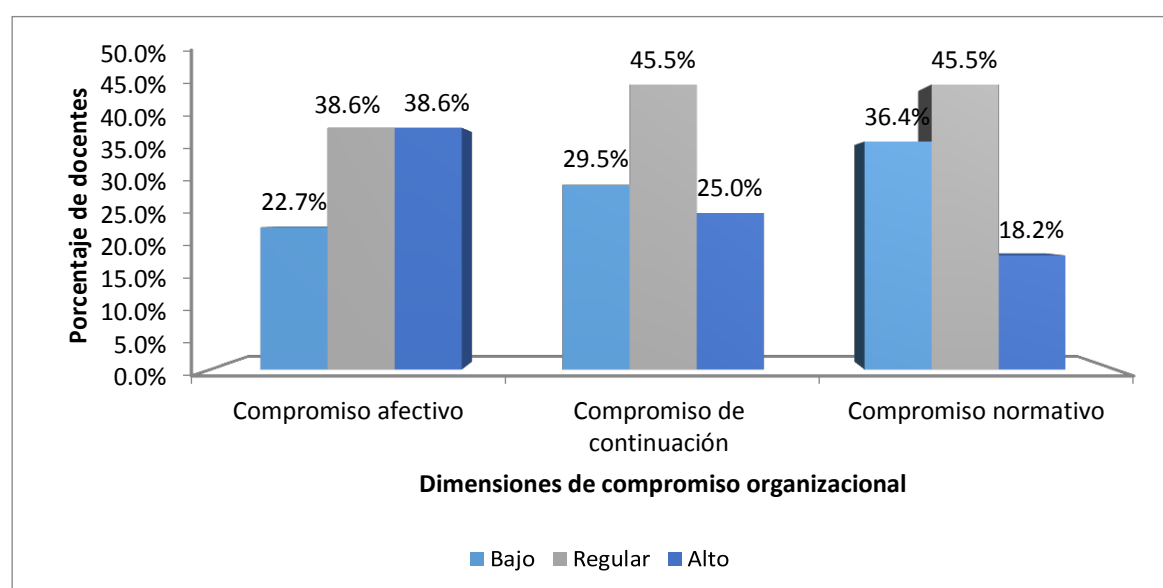


Figura 3. Distribución porcentual de los docentes según las dimensiones del compromiso organizacional

En la tabla 10 y figura 3, se presentan los resultados sobre las dimensiones del compromiso organizacional; al respecto, en la dimensión compromiso afectivo predominó el nivel regular con un 38,6% (17) y el nivel alto con el mismo porcentaje; en la dimensión compromiso de continuación resalto el nivel regular con un 45,5% (20), seguido por el nivel bajo con un 29,5% (13); finalmente, en la dimensión compromiso normativo un grupo mayoritario de 45,5% (20) percibió un nivel regular, seguido por un nivel bajo representando un 36,4% (16).

De los resultados descritos se concluye que los docentes de los colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017, presentan un nivel regular de compromiso afectivo, de continuación y normativo.

3.1.2 Descripción de los resultados de la variable 1: Desempeño docente

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente (20-46)	8	18,2%
Regular (47 – 73)	27	61,4%
Bueno (74 - 100)	9	20,5%
Total	44	100,0%

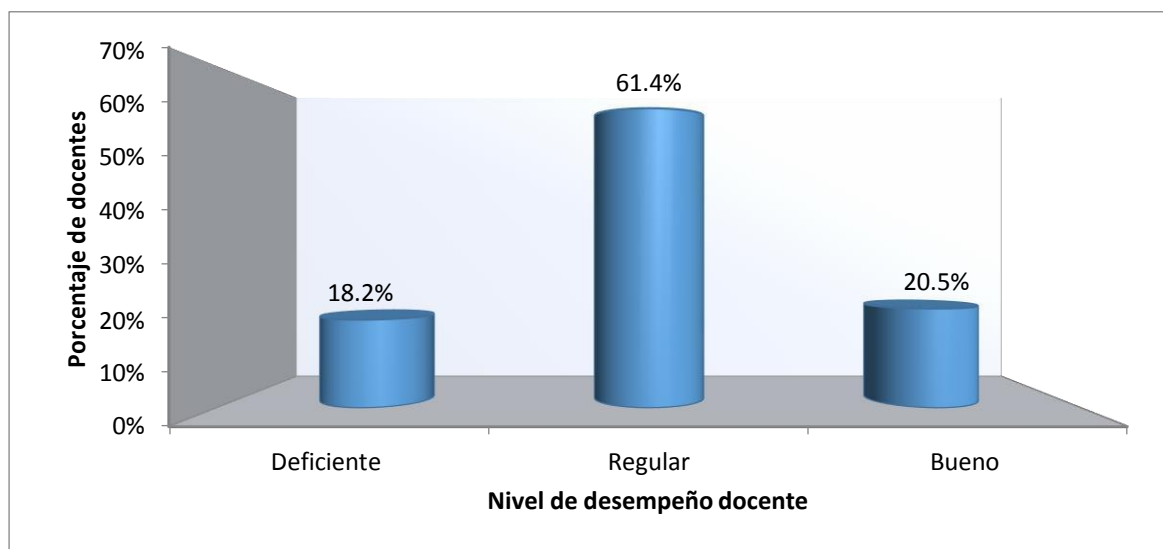


Figura 4. Distribución porcentual de los docentes según el nivel de desempeño docente

En la tabla 11 y figura 4, se presenta los resultados sobre el nivel de desempeño docente, donde un grupo mayoritario del 61,4% (27) percibe un nivel regular, seguido por un nivel medio 20,5% (9) y finalmente el nivel bajo con un 18,2% (8).

De los resultados descritos se concluye que los docentes de los colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017, presentan un nivel regular de desempeño.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel desempeño docente por dimensiones

	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Desarrollo de la profesionalidad	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Deficiente	6	13,6%	8	18,2%	15	34,1%
Regular	25	56,8%	25	56,8%	24	54,5%
Bueno	13	29,5%	11	25,0%	5	11,4%
Total	44	100,05	44	100,0%	44	100,0%

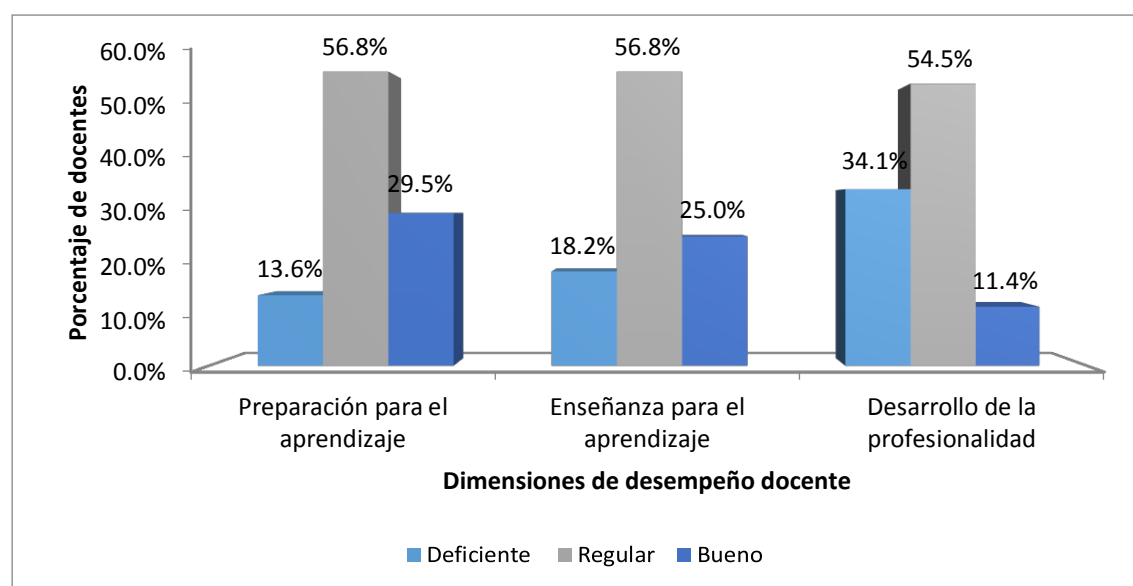


Figura 5. Distribución porcentual de los docentes según las dimensiones del desempeño docente

En la tabla 12 y figura 5, se presentan los resultados sobre las dimensiones del desempeño docente; al respecto, en la dimensión preparación para el aprendizaje predominó el nivel regular de desempeño (56,8%), seguido de un nivel alto (29,5%); en la dimensión enseñanza para el aprendizaje los docentes presentan un nivel regular (56,8%) y luego destaca el nivel alto (25%); finalmente, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad predominó el nivel regular (54,5%), seguido del nivel bajo (34,1%):

De los resultados descritos se concluye que los docentes de los colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017, presentan un nivel regular en las dimensiones del desempeño docente.

3.1.3. Descripción de los resultados de la relación de las variables.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el compromiso organizacional y desempeño docente.

		Desempeño docente				
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Compromiso organizacional	Bajo	fi	6	4	1	11
		%	13,6%	9,1%	2,3%	25,0%
	Regular	fi	2	17	2	21
		%	4,5%	38,6%	4,5%	47,7%
	Alto	fi	0	6	6	12
		%	0,0%	13,6%	13,6%	27,3%
Total	fi	8	27	9	44	
	%	18,2%	61,4%	20,5%	100,0%	

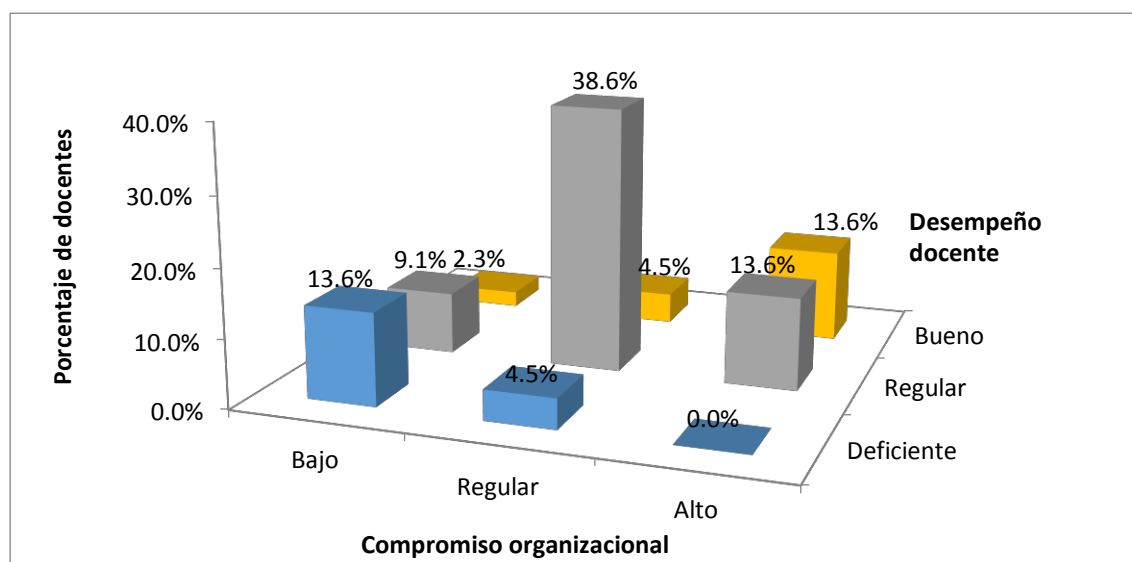


Figura 6. Distribución porcentual de los docentes según el nivel compromiso organizacional y el desempeño docente

En la tabla 13 y figura 6, se aprecia que un grupo representativo de docentes de 38,6% presentan un nivel regular de compromiso organizacional y a la vez presentan un nivel regular de desempeño; del mismo modo, otro porcentaje de docentes del 13,6% presentan un nivel alto de compromiso organizacional y a la vez describen un nivel bueno de desempeño.

Del análisis, se concluye que la relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente es directa; es decir frente a mayores niveles de compromiso organizacional en los docentes, estos tienden a tener mayores niveles de desempeño.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el compromiso afectivo y desempeño docente.

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Compromiso afectivo	Bajo	fi	6	3	1	10
		%	13,6%	6,8%	2,3%	22,7%
	Regular	fi	2	15	0	17
		%	4,5%	34,1%	0,0%	38,6%
	Alto	fi	0	9	8	17
		%	0,0%	20,5%	18,2%	38,6%
Total	fi	8	27	9	44	
	%	18,2%	61,4%	20,5%	100,0%	

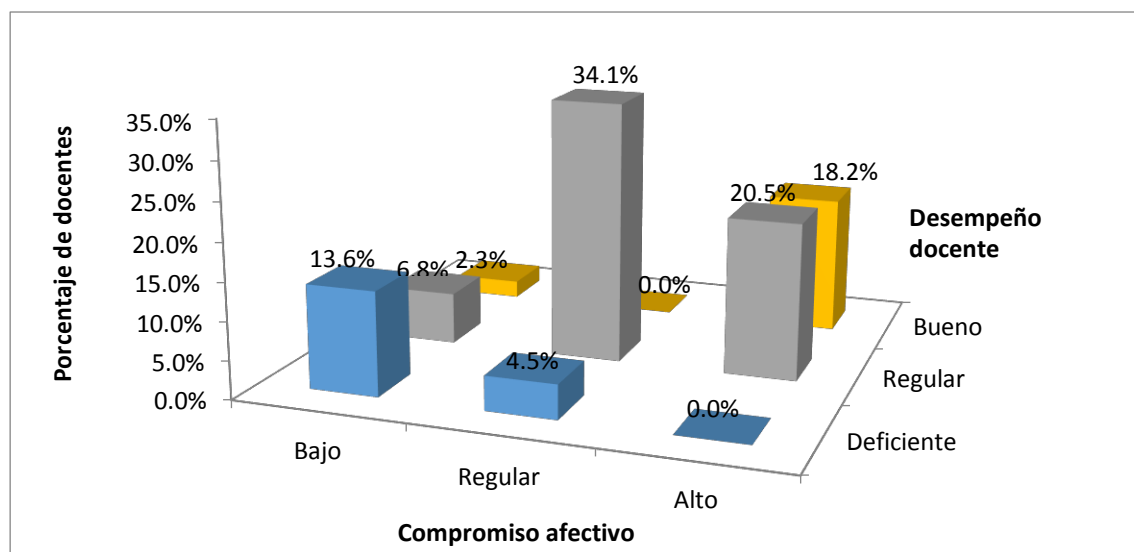


Figura 7. Distribución porcentual de los docentes según el nivel compromiso afectivo y el desempeño docente

En la tabla 14 y figura 7, se aprecia que un grupo representativo de docentes de 34,1% presentan un nivel regular de compromiso afectivo y a la vez presentan un nivel regular de desempeño; del mismo modo, otro porcentaje de docentes del

20,5% presentan un nivel alto de compromiso afectivo y a la vez describen un nivel regular de desempeño.

Del análisis, se concluye que la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente es directa; es decir frente a mayores niveles de compromiso afectivo en los docentes, estos tienden a tener mayores niveles de desempeño.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el compromiso de continuación y desempeño docente.

		Desempeño docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno		
Compromiso de continuación	Bajo	fi	6	6	1	13
		%	13,6%	13,6%	2,3%	29,5%
	Regular	fi	2	16	2	20
		%	4,5%	36,4%	4,5%	45,5%
	Alto	fi	0	5	6	11
		%	0,0%	11,4%	13,6%	25,0%
Total	fi	8	27	9	44	
	%	18,2%	61,4%	20,5%	100,0%	

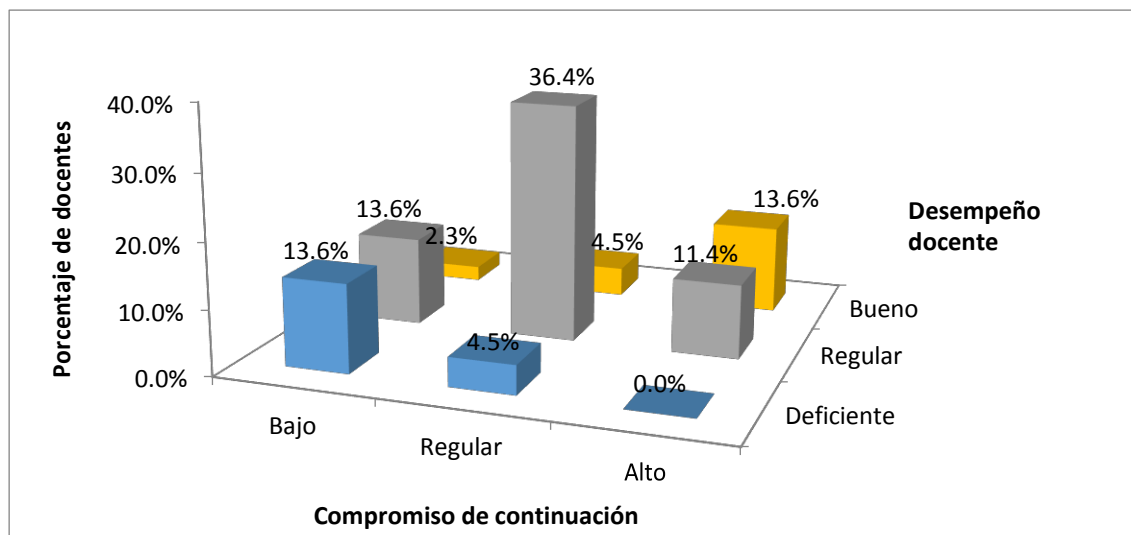


Figura 8. Distribución porcentual de los docentes según el nivel compromiso de continuación y el desempeño docente

De la tabla 14 y figura 8, se aprecia que un grupo representativo de docentes de 36,4% presentan un nivel regular de compromiso de continuación y a la vez

presentan un nivel regular de desempeño; del mismo modo, otro porcentaje de docentes del 13,6% presentan un nivel alto de compromiso de continuación y a la vez describen un nivel alto de desempeño.

Del análisis, se concluye que la relación entre el compromiso de continuación y el desempeño docente es directa; es decir frente a mayores niveles de compromiso de continuación en los docentes, estos tienden a tener mayores niveles de desempeño.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según el compromiso normativo y desempeño docente.

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Compromiso normativo	Bajo	fi	8	7	1	16
		%	18,2%	15,9%	2,3%	36,4%
	Regular	fi	0	16	4	20
		%	0,0%	36,4%	9,1%	45,5%
	Alto	fi	0	4	4	8
		%	0,0%	9,1%	9,1%	18,2%
Total	fi	8	27	9	44	
	%	18,2%	61,4%	20,5%	100,0%	

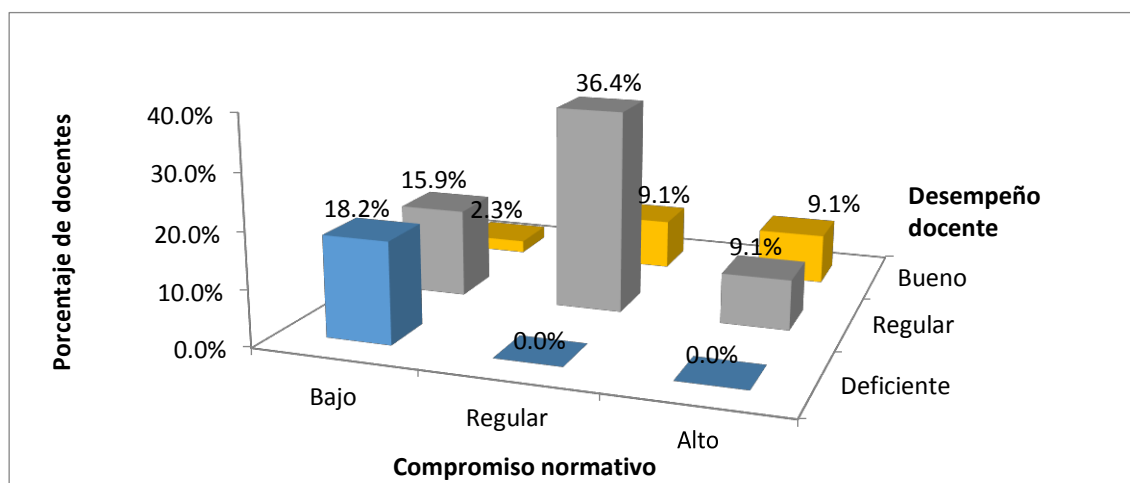


Figura 9. Distribución porcentual de los docentes según el nivel compromiso de normativo y el desempeño docente

De la tabla 16 y figura 9, se aprecia que un grupo representativo de docentes de 36,4% presentan un nivel regular de compromiso de normativo y a la vez presentan un nivel regular de desempeño; del mismo modo, otro porcentaje de docentes del 18,2% presentan un nivel bajo de compromiso de continuación y a la vez describen un nivel deficiente de desempeño.

Del análisis, se concluye que la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente es directa; es decir frente a menores niveles de compromiso normativo en los docentes, estos tienden a tener menores niveles de desempeño.

3.2 Análisis inferencial

3.2.1 Prueba de Normalidad

Tabla 17

Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov para las variables.

		Compromiso organizacional	Desempeño docente
N		44	44
Parámetros normales ^{a,b}	Media	64,52	60,55
	Desviación estándar	19,225	13,183
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,118	,142
	Positivo	,118	,093
	Negativo	-,117	-,142
Estadístico de prueba		,100	,149
Sig. asintótica (bilateral)		,001	,009

En la tabla 17, se presenta la prueba de normalidad para las variables compromiso organizacional y desempeño docente, donde se observa valores de significancia (Sig.) menores a 0,05, lo que indica que los datos no se ajustan a una distribución de contraste normal. Por lo tanto, la correlación de las variables (prueba de hipótesis) se realiza con estadísticos no paramétricos, en este caso Rho de Spearman.

3.2.2 Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tabla 18

Coefficiente de correlación de Spearman del compromiso organizacional y el desempeño docente

			Compromiso organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación:

En la tabla se presenta los resultados del análisis inferencial, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0,555$ entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes, el cual indica que las variables tienen una relación directa y en un nivel moderada. Así mismo, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,01 (sig. = 0,000), el cual permite señalar que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

El análisis de los resultados permitió concluir que: Existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

3.2.3 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tabla 19

Coefficiente de correlación de Spearman del compromiso afectivo y el desempeño docente

			Compromiso afectivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación:

En la tabla se presenta los resultados del análisis inferencial, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0,615$, entre el compromiso afectivo y el desempeño docente, el cual indica que las variables tienen una relación directa y en un nivel moderada. Así mismo, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,01 (sig. = 0,000), el cual permite señalar que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

El análisis de los resultados permitió concluir que: Existe relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso de continuación y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el compromiso de continuación y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tabla 20

Coefficiente de correlación de Spearman del compromiso de continuación y el desempeño docente

			Compromiso continuación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso continuación	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación:

En la tabla se presenta los resultados del análisis inferencial en 44 docentes, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0,546$, entre el compromiso de continuación y el desempeño docente, el cual indica que las variables tienen una relación directa y en un nivel moderada. Así mismo, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,01 (sig. = 0,000), el cual permite señalar que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

El análisis de los resultados permitió concluir que: Existe relación significativa y directa entre el compromiso de continuación y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Spearman del compromiso normativo y el desempeño docente

			Compromiso normativo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	44	44
		Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación:

En la tabla se presenta los resultados del análisis inferencial en 44 docentes, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0,578$, entre el compromiso normativo y el desempeño docente, el cual indica que las variables tienen una relación directa y en un nivel moderada. Así mismo, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,01 (sig. = 0,000), el cual permite señalar que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

El análisis de los resultados permitió concluir que: Existe relación significativa y directa entre el compromiso normativo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

IV.

Discusión

En el presente estudio se ha realizado un análisis de carácter descriptivo correlacional para las variables compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

En cuanto a los resultados descriptivos, los docentes de los colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017, presentan un nivel regular de compromiso organizacional. Es decir, los docentes presentan un estado psicológico caracterizado por una parcial identificación y participación, lo que dificulta la aceptación de los objetivos y valores organizacionales, mostrando poco esfuerzo y disposición para obtener beneficios para la institución. Estos resultados coinciden con los de Madrigal (2015), Hernández (2013), De la Puente (2017) y Guarniz (2014) en sus estudios encontraron niveles promedios (regular) de compromiso organizacional; sin embargo, difieren de los hallazgos de Barraza, Acosta y Ledesma (2012) quienes encontraron niveles altos de compromiso organizacional. Al respecto, Chiavenato (2009) sostuvo que el compromiso organizacional está determinado por la fuerza de voluntad que tiene el personal para destinar altos niveles de esfuerzo en beneficio de la institución y tiende a estar influenciado por muchos factores tanto individuales como organizacionales.

Sobre los resultados descriptivos del desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017; se encontró la predominancia del nivel regular; es decir sobre los resultados observables que tienen los docentes en relación a su capacidad para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos (MINEDU, 2012). Estos resultados explican que el desempeño docente en las instituciones es poco favorable para aprendizaje de todos los estudiantes, puesto que no existe un dominio claro de las áreas y asignaturas, tampoco se utilizan los recursos y estrategias didácticas adecuadas para un aprendizaje exitoso. Los hallazgos del presente estudio coinciden con los de Madrigal (2015) y Rejas (2015), quienes encontraron en sus estudios niveles regular de desempeño docente; por otro lado, difieren de los hallazgos encontrados por Espaderos (2016) y Guariz (2014) los cuales determinaron que el nivel de desempeño es eficiente. Al respecto, Falcón (2005) sostuvo que el desempeño docente es uno de los indicadores que evalúan el grado

de eficiencia de una institución educativa; por ello, representa un aspecto fundamental para alcanzar los objetivos de la educación.

En cuanto a la hipótesis general, los resultados permiten demostrar que existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. En tal sentido, el estado psicológico, que refiere la identificación y participación de los trabajadores con su organización, (Meyer y Allen, 1991) se relaciona de manera directa con el resultado observable que tienen los docentes en relación a la capacidad para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos (MINEDU, 2012). Estos resultados explican que los docentes que tienen mayor compromiso organizacional, tienden a tener un mejor desempeño; por el contrario, si los docentes presentan niveles bajos de compromiso con su institución, su nivel de desempeño tiende a ser poco favorable. Los hallazgos encontrados coinciden con los de Madrigal (2015), Pérez (2013), Gómez (2015), Rojas (2015) quienes determinaron en sus estudios que entre el compromiso organizacional y el desempeño docente existen correlaciones significativas y directas; sin embargo, difieren de los encontrados por Mori y Pérez (2014) y Guarniz (2014) quienes determinaron que entre ambas variables no existe relación estadísticamente significativa.

De lo anterior, Allen y Meyer (1997, citado en Gómez, 2015) sostuvieron que los trabajadores con alto nivel compromiso hacia la organización, tienen a tener una permanencia más prolongada en la empresa, lo que significa una estabilidad en la fuerza de trabajo y en el desempeño de los mismos; además, se vinculan de mejor manera a las estrategias y decisiones de la organización. Por ello, el compromiso que tienen los trabajadores con su institución aporta muchos beneficios a la misma, por ello una de los objetivos de toda institución debe ser tener trabajadores con altos niveles de compromiso.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, se demostró que existe relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. Es decir, los lazos emociones e identificación que los trabajadores establecen hacia la organización donde laboran (Meyer y Allen, 1991) se relaciona de manera directa

con el resultado observable que tienen los docentes en relación a la capacidad para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos (MINEDU, 2012). En tal sentido, estos resultados permiten explicar que los docentes que tienen mejor compromiso afectivo con su institución tienden a tener mayores niveles de desempeño; en cambio, los docentes que tienen un bajo compromiso afectivo no tienen un desempeño eficiente. Los hallazgos encontrados son respaldados por Gómez (2015) y Rejas (2015) quienes determinaron en sus estudios que existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente. Sobre ello, Frías (2014) afirma que los trabajadores que se encuentra comprometidos afectivamente con la organización tienden aceptar los objetivos, las metas y los valores de la organización, realizando grandes esfuerzos para que dicha entidad alcance lo que se propone, y por ello tiende a tener altos desempeños.

En lo que respecta a la hipótesis específica 2, se demostró que existe relación significativa y directa entre el compromiso de continuación y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. En tal sentido, el deseo de los docentes por continuar perteneciendo a la institución (Meyer y Allen, 1991) se relaciona de manera directa con el resultado observable que tienen los docentes en relación a la capacidad para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos (MINEDU, 2012). Sobre ello, se sostiene que los docentes que tienen mayores deseos de permanecer en la organización, tienden a tener mejores niveles de desempeño; por el contrario, cuando los docentes desarrollan deseos negativos acerca de la permanencia en la institución, esto tiende a reflejarse en un desempeño bajo. Los hallazgos se respaldan en los estudios de Gómez (2015) y Rejas (2015) quienes determinaron que existe una relación directa entre el compromiso de continuación y el desempeño docente. Al respecto, Betanzos y Paz (2011) sostuvieron que el compromiso de continuidad permite a los trabajadores adaptarse de manera eficiente, ofrecer sus conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con los objetivos de la organización, por ello se relaciona a altos desempeños.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3, se determinó que existe relación significativa y directa entre el compromiso normativo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Es decir, el compromiso que tienen los docentes para cumplir con las normas y lineamientos institucionales, los cuales se perciben como adecuadas y correctas (Meyer y Allen, 1991) se relaciona de manera directa con el resultado observable que tienen los docentes en relación a la capacidad para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos (MINEDU, 2012). Sobre ello, los docentes que tienen un mayor compromiso normativo tienden a tener un mayor desempeño; sin embargo, aquellos que no se comprometen con la normatividad de la organización su desempeño es poco eficiente. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Gómez (2015), Rejas (2015) y Pérez (2013) quienes determinaron que existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño docente. Al respecto, Betanzos y Paz (2011) sostuvo que los empleados comprometidos con la normatividad tienden a manifestar dos tipos de conductas, por un lado la lealtad y por el otro la responsabilidad; siendo pieza clave para un buen desempeño.

V.

Conclusiones

Primera:

Respecto la hipótesis general, se determinó que existe una relación significativa y directa ($r=0,555$ y $p=0,000$) entre el compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Segunda:

En cuanto a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una relación significativa y directa ($r=0,615$ y $p=0,000$) entre el compromiso afectivo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tercera:

En referencia a la hipótesis específica 2, se determinó que existe una relación significativa y directa ($r=0,546$ y $p=0,000$) entre el compromiso de continuación y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Cuarta:

Finalmente, en lo que respecta a la hipótesis específica 3, se demostró que existe una relación significativa y directa ($r=0,578$ y $p=0,000$) entre el compromiso normativo y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

VI.

Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a los colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, planificar, diseñar y ejecutar programas de capacitación orientados a desarrollar una mayor identificación y participación de los docentes con las actividades y objetivos de la institución; con la finalidad de mejorar el desempeño docente y por ende alcanzar los objetivos globales de la educación.

Segunda:

A los docentes y directivos de los colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí; se recomienda planificar, diseñar y desarrollar una programa de capacitación orientado a mejorar los vínculos emocionales de los docentes y las instituciones educativas; con la finalidad de contribuir a un mejor desempeño docente.

Tercera:

A los docentes y directivos de los colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí; se recomienda planificar, diseñar y desarrollar un programa de capacitación orientado a desarrollar un mayor sentido de permanencia de los docentes en la institución; con la finalidad de mejorar el desempeño de los mismos.

Cuarta:

A los docentes y directivos de los colegios públicos de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí; se recomienda planificar, diseñar y desarrollar un programa de capacitación orientado a desarrollar competencias en los docentes que les permita identificarse y cumplir con las normas y lineamientos institucionales; contribuyendo a mejorar el desempeño docente de las instituciones en mención.

VII.

Referencias Bibliográficas

- Allens, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Ediciones Granica
- Álvarez (2008). *Determinantes del compromiso organizacional*. Recuperada de <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/viewFile/CESE0808110073A/9307>
- Arias, F. (2010). *Satisfacción con el trabajo, con el liderazgo y algunas variables demográficas en profesores*. Área de Investigación: Administración de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional. XV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de investigación de psicología*, 6 (2), pp. 13 – 26.
- Barraza, A. Acosta, M. y Ledesma, Z. (2012). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación básica*. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7kf65iyu2YIJ:www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponecias/0414-F.pdf+&cd=9&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Benavides, A. (2006). *Técnicas Administrativas*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Bergman, M. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (5), pp. 645-663.
- Betanzos, N. y Paz, E. (2011). Compromiso Organizacional en Profesionales de la Salud. *Revista Enfermería Mexico*, 19 (1), pp. 35-41.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3a ed.). México D.F: Mc Graw Hill.

- De la puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y la motivación al logro en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.
- Edel, R. y García, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Veracruz: Eumed Editores
- Espaderos, A. (2016). *Desempeño y satisfacción laboral en una institución gubernamental de Santa Lucia Cotzumalguapa, Escuintla*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Falcón, M. (2005). *Gerencia y toma de decisiones*. Bogotá, Colombia: Editorial CEC, S. A.
- Fernández, J. (2007). *Elementos que conducen al concepto de profesión*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 3 (1), pp. 122 -130
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile
- García, J. (2005). *La estrategia de la empresa*. Venezuela: Universidad Ezequiel Zamora.
- Gómez, A. (2015). *Compromiso institucional y el desempeño docente en docentes de la universidad Peruana de los Andes*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente en docentes*. (Tesis de maestría), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2005). *Comportamiento organizacional*. (10ª Ed). México D.F: Thomson.

- Hernández, J. (2013). Compromiso organizacional y las actitudes hacia la capacitación de los docentes en instituciones públicas de la Ciudad de México. *CienciaUAQ*, 5 (3); pp.82 - 96
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- López, P. (2011). *Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0*. Madrid: UNEA
- Madrigal, C. (2015). *Compromiso institucional y el desempeño de los docentes en personal de dos instituciones públicas en Colima, México*. (Tesis maestría, Universidad de Colima), Recuperada de http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
- Martínez, N. (2006). *Gestión del conocimiento: aprendizaje individual versus aprendizaje organizativo*. Madrid.
- Meyer, P. y Allen, J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de educación (2013). *Guía para una escuela acogedora e integradora desde inicio del año escolar*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/guia_buena_acogida_25_2_13.pdf
- Morí, F. y Pérez, J. (2014). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada en Chiclayo*. (Tesis de maestría), Universidad Señor de Sipan, Chiclayo – Perú.
- Olmedo, F. (2006). Cómo evaluar el desempeño. *Revista Estrategia Magazine*, 2 (38), recuperada de www.e-estrategia.com.ar

- Organización de las naciones unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015). *Políticas docentes como desafío de educación para todos más allá del 2015*. Recuperado de <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Apuntes-2014-n1-carlos-eugenio-beca-esp.pdf>
- Pérez, C. (2013). *EL compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de salud de un hospital público*. (Tesis maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León), recuperada de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3646>
- Rejas, M. (2015). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad, en Andahuaylas*. (Tesis de maestría), Universidad José María Arguedas, Andahuaylas - Perú.
- Sánchez, M. (2006). *Las organizaciones educativas*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Silva, C. (2016) *Marco de buen desempeño docente: Dominio IV Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*. Recuperado de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf
- Soto, R. (2015). *La Tesis de maestría y doctorado en 4 Pasos*. (2ª ed.). Lima, Perú: Diograf.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (2ª ed.). Lima: San Marcos.

VIII.

Anexos

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPOTESIS Y VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general.</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso de continuación y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí,</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuación y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño de los docentes de</p>	<p>MARCO TEORICO</p> <p>VARIABLE I : Compromiso organizacional</p> <p>Características del Liderazgo Transformacional</p> <p>D1: Compromiso afectivo</p> <p>D2: Compromiso de continuación</p> <p>D3: Compromiso normativo</p> <p>VARIABLE II : DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>D3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso de continuación y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí,</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: Básica</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACION: Hipotético deductivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental, transversal, Descriptivo – correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: 44 docentes perteneciente a los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.</p> <p>Muestra: 44 docentes perteneciente a los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.</p> <p>TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Cuestionario sobre compromiso organizacional</p> <p>Cuestionario sobre el desempeño docente</p>

Lima, 2017?	las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.		Lima, 2017. VARIABLES: Variable 1: Compromiso organizacional Variable 2: Desempeño Docente.	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Estadística descriptiva: Medidas de tendencia central, frecuencias y porcentajes. Estadística inferencial: Prueba de normalidad de Kolmogorov de Smirnov Rho de Spearman
-------------	--	--	---	--

Anexo 2. Cuestionario de compromiso organizacional

N.º	DIMENSIONES / ítems	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	Dimensión 1: Compromiso afectivo					
1	Tengo confianza en los valores de la institución.					
2	Me he integrado plenamente con la institución.					
3	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
4	Siento apego emocional a la institución.					
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
6	Ésta institución tiene un gran significado para mí.					
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
	Dimensión 2: Compromiso de continuación					
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
9	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
10	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
11	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
12	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
13	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
14	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					

	Dimensión 3: Compromiso normativo					
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
20	Soy leal a la institución.					
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.					

Anexo 3. Cuestionario de desempeño docente

N.º	DIMENSIONES / ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Promueve el conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes					
2	Participa en la programación curricular analizando con los maestros el plan pertinente según la realidad de su aula					
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés de los estudiantes					
4	Promueve el uso de conocimientos actualizados en la comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña					
5	Interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña.					
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
6	Colabora de manera asertiva y empática en las relaciones interpersonales con y entre maestros basadas en el afecto y confianza					
7	Orienta su práctica pedagógica en función a los logros de todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
8	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes					
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus pares en un ambiente de armonía en el aula					
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica					
11	Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias del trabajo pedagógico en un clima democrático					

12	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo					
13	Interviene en forma individual y colectiva en los proyectos de investigación, innovación pedagógica y de la mejora de la calidad de servicio educativo					
14	Participa en forma respetuosa del trabajo colaborativo con los maestros para el aprendizaje de sus estudiantes reconociendo sus aportes					
15	Integra de manera crítica los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno					
	Dimensión 3: Desarrollo de la profesionalidad docente					
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes					
17	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional					
18	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos, normativos de la vida escolar de manera cotidiana					
19	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien común del estudiante					
20	Reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes					

Anexo 4. Prueba de fiabilidad del cuestionario sobre compromiso organizacional

BASE DEDATOS DE LA PRUEBA PILOTO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL																						
Docentes	ítem 1	ítem 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL GENERAL
Docente 1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	80
Docente 2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	1	5	5	1	5	2	85
Docente 3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	87
Docente 4	4	4	4	5	2	2	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	86
Docente 5	1	2	2	4	1	1	4	4	5	3	1	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	61
Docente 6	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	87
Docente 7	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	1	5	5	1	5	4	87
Docente 8	4	4	4	5	2	2	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	86
Docente 9	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	4	4	4	2	58
Docente 10	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	84
Vi	1.155555556	0.7222	1.0667	0.9	1.3	1.7	1.3	0.5	0.5	0.7	2.5	0.5	0.9	0.9	1.1	1.3	0.2	0.2	1.5	0.2	1.8	
Σvi	21.14444444																					
K	21																					
Vt	122.7666667																					
Alfa de Cronbach (α)	0.869																					

Interpretación:

De acuerdo al análisis global de valores 1, 2, 3, 4 y 5, el resultado de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach = 0,869 nos indica que el instrumento sobre compromiso organizacional tiene alta confiabilidad.

Anexo 5. Prueba de fiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE																					
Docentes	ítem 1	ítem 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL GENERAL
Docente 1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	67
Docente 2	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2	2	78
Docente 3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	58
Docente 4	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	57
Docente 5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	66
Docente 6	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	57
Docente 7	5	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	58
Docente 8	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	1	3	3	2	3	52
Docente 9	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	57
Docente 10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	62
Vi	0.233333333	0.2778	0.5	0.4	0.1	0.1	0.2	0.4	0.4	0.2	0.4	1.4	1.1	1.1	0.7	1.2	0.3	0.2	0.7	0.1	
Σvi	10																				
K	20																				
Vt	55.28888889																				
Alfa de Cronbach (α)	0.862																				

Interpretación:

De acuerdo al análisis global de valores 1, 2, 3, 4 y 5, el resultado de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach = 0,862 nos indica que el instrumento sobre compromiso organizacional tiene alta confiabilidad.

Anexo 7. Artículo científico

Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017

Br. Nancy Baltazar Paredes
 Universidad César Vallejo (Lima- Perú)
 nancy.bp@hotmail.com

Resumen

La presente investigación titulada "Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017"; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017. La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, el método fue hipotético deductivo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional; donde se utilizó como muestra 44 docentes perteneciente a los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí. En lo que respecta a la recolección de los datos de la variable se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de dos cuestionarios: Cuestionario de compromiso organizacional y cuestionario sobre el desempeño docente. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa y directa ($r=0,555$ y $p=0,000$) entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, Lima, 2017.

Palabras clave: comportamiento organizacional, desempeño docente.

Abstract

This research entitled "Organizational commitment and teaching performance in public schools of the Nor Alta basin, UGEL N ° 15, Huarochirí, 2017"; The objective was to determine the relationship between the organizational commitment and the performance of public educational institutions of the Province of Huarochirí, Lima, 2017. The research has been carried out using a quantitative approach, the method was hypothetical deductive, basic, with a non-experimental, cross-sectional design and descriptive correlational scope; where 44 teachers belonging to the public schools of the Nor Alta basin were used as sample; UGEL N ° 15, Huarochirí. Regarding the data collection of the variable, it was carried out using the survey technique, through two questionnaires: Organizational commitment questionnaire and teacher performance questionnaire. The results allowed to conclude that there is a significant and direct relationship ($r = 0.555$ and $p = 0.000$) between the organizational commitment and the performance of public educational institutions of the Province of Huarochirí, Lima, 2017.

Keywords: organizational behavior, teaching performance.

Introducción

La labor educativa representa uno de los ejes esenciales de la cual derivan y se ven influenciadas una gran variedad de variables. Por ello, en los últimos años existe un gran interés por diferentes investigadores e instituciones de realizar estudios que buscan explicar el comportamiento de ciertas variables en el ámbito educativo.

En la actualidad, los diversos enfoques de la educación resaltan el papel del docente, sosteniendo que cumple un rol principal y protagónico dentro del proceso educativo. Por tal motivo, en el presente estudio se plantea establecer el grado de la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017, con la finalidad de explicar el comportamiento de las variables y brindar soluciones enfocadas a mejorar el estado de las variables en mención.

En el mundo, en la actualidad el desempeño docente representa uno de los pilares del desarrollo social, pero pese a la relevancia que se le otorga en las discusiones políticas y académicas, en la práctica diaria se observa que los docentes no ocupan una posición protagónica y estratégica en el diseño de las diversas políticas educativas, UNESCO (2015). Por ello se requiere que los, enfoques, las políticas y las acciones se den de manera coherente y sistemática, para que de esta manera se puede llegar alcanzar con los objetivos globales de la educación. Con respecto al compromiso de los docentes, en los últimos años diversas investigaciones han resaltado la importancia que tiene esta variable para alcanzar la calidad educativa, puesto que repercute de manera positiva en las actitudes laborales, García (2005).

UNESCO (2015) sostiene que el desempeño docente debe ir de mano con los avances y cambios que suceden en los diferentes contextos mundiales. Sin embargo, muchos países orientan sus esfuerzos solo a implementar mejores instalaciones, nuevas tecnologías, adquisición de material didáctico, etc., lo que en la práctica resulta insuficiente si no se combina con políticas educativas que estén enfocada a mejorar la calidad del docente. Para ello, se requiere un sistema educativo que busque formar al docente con alta calidad, que eleve los estándares de las carreras pedagógicas, que desarrolle un importante estatus social y

profesional del docente, que ofrezca retroalimentación y evaluaciones continuas, que se complemente las acciones con la ayuda de otros profesionales en las instituciones, etc.

En el Perú la realidad sobre el desempeño docente es similar a los países de la región, existe múltiples problemáticas relacionadas al desempeño de los docentes. Al respecto MINEDU (2012) sostuvo que la docencia ha sufrido diversos deterioros debido a la falta de políticas que orienten hacia el desarrollo de la calidad docente, puesto que los gobiernos de turno solo buscan resultados inmediatos, sin tener en cuenta un enfoque o estrategia a largo plazo. Esta situación lleva a plantearse nuevos retos y desafíos orientados a generar cambios profundos en la práctica docente, que permitan de manera concertada, colaborativa y sostenida mejorar la calidad educativa.

En el ámbito institucional, los docentes de las instituciones públicas de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017, presentan diversas problemáticas que afectan su desempeño laboral, donde se observa descontento por las políticas educativas consideradas como incoherentes, infraestructura inadecuada, percepción de salarios bajos, sobrecarga de trabajo, falta de recursos didácticos, déficit de capacitación sobre el manejo de las nuevas tecnologías de información, etc. Dichas condiciones no favorecen el desempeño de los docentes, quienes se muestran poco comprometidos, desmotivados e insatisfechos con respecto a su puesto de trabajo.

Metodología

Para la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo básica con un diseño no experimental, de corte transversal, de alcance descriptivo correlacional (Hernández, et, al, 2014). Se Utilizó una muestra representativa de 44 docentes perteneciente a los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos son dos cuestionarios: Cuestionario sobre compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991) y Cuestionario sobre el desempeño docente (MINEDU, 2012).

Resultados

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tabla 1

Coefficiente de correlación de Spearman del compromiso organizacional y el desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,555**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Interpretación:

En la tabla se presenta los resultados del análisis inferencial, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0,555$ entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes, el cual indica que las variables tienen una relación directa y en un nivel moderada. Así mismo, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,01 (sig. = 0,000), el cual permite señalar que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

El análisis de los resultados permitió concluir que: Existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tabla 2

Coeficiente de correlación de Spearman del compromiso afectivo y el desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,615**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Interpretación:

En la tabla se presenta los resultados del análisis inferencial, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0,615$, entre el compromiso afectivo y el desempeño docente, el cual indica que las variables tienen una relación directa y en un nivel moderada. Así mismo, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,01 (sig. = 0,000), el cual permite señalar que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

El análisis de los resultados permitió concluir que: Existe relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso de continuación y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el compromiso de continuación y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tabla 2

Coefficiente de correlación de Spearman del compromiso de continuación y el desempeño docente

			Desempeño docente
		Coefficiente de correlación	,546**
Rho de Spearman	Compromiso de continuación	Sig. (bilateral)	,000
		N	44

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Interpretación:

En la tabla se presenta los resultados del análisis inferencial en 44 docentes, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0,546$, entre el compromiso de continuación y el desempeño docente, el cual indica que las variables tienen una relación directa y en un nivel moderada. Así mismo, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,01 (sig. = 0,000), el cual permite señalar que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

El análisis de los resultados permitió concluir que: Existe relación significativa y directa entre el compromiso de continuación y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Tabla 3

Coefficiente de correlación de Spearman del compromiso normativo y el desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,578**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Interpretación:

En la tabla se presenta los resultados del análisis inferencial en 44 docentes, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0,578$, entre el compromiso normativo y el desempeño docente, el cual indica que las variables tienen una relación directa y en un nivel moderada. Así mismo, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,01 (sig. = 0,000), el cual permite señalar que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

El análisis de los resultados permitió concluir que: Existe relación significativa y directa entre el compromiso normativo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Discusión

En cuanto a la hipótesis general, los resultados permiten demostrar que existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. En tal sentido, el estado psicológico, que refiere la identificación y participación de los trabajadores con su organización, (Meyer y Allen, 1991) se relaciona de manera directa con el resultado observable que tienen los docentes en relación a la capacidad para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos (MINEDU, 2012). Estos resultados explican que los docentes que tienen mayor compromiso organizacional, tienden a tener un mejor desempeño; por el contrario, si los docentes presentan niveles bajos de compromiso con su institución, su nivel de desempeño tiende a ser poco favorable. Los hallazgos encontrados coinciden con los de Madrigal (2015), Pérez (2013), Gómez (2015), Rojas (2015) quienes determinaron en sus estudios que entre el compromiso organizacional y el desempeño docente existen correlaciones significativas y directas; sin embargo, difieren de los encontrados por Mori y Pérez (2014) y Guarniz (2014) quienes determinaron que entre ambas variables no existe relación estadísticamente significativa.

De lo anterior, Allen y Meyer (1997, citado en Gómez, 2015) sostuvieron que los trabajadores con alto nivel compromiso hacia la organización, tienen a tener una permanencia más prolongada en la empresa, lo que significa una estabilidad en la fuerza de trabajo y en el desempeño de los mismos; además, se vinculan de mejor manera a las estrategias y decisiones de la organización. Por ello, el compromiso que tienen los trabajadores con su institución aporta muchos beneficios a la misma, por ello una de los objetivos de toda institución debe ser tener trabajadores con altos niveles de compromiso.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, se demostró que existe relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. Es decir, los lazos emociones e identificación que los trabajadores establecen hacia la organización donde laboran (Meyer y Allen, 1991) se relaciona de manera directa con el resultado observable que tienen los docentes en relación a la capacidad para

manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos (MINEDU, 2012). En tal sentido, estos resultados permiten explicar que los docentes que tienen mejor compromiso afectivo con su institución tienden a tener mayores niveles de desempeño; en cambio, los docentes que tienen un bajo compromiso afectivo no tienen un desempeño eficiente. Los hallazgos encontrados son respaldados por Gómez (2015) y Rejas (2015) quienes determinaron en sus estudios que existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente. Sobre ello, Frías (2014) afirma que los trabajadores que se encuentra comprometidos afectivamente con la organización tienden aceptar los objetivos, las metas y los valores de la organización, realizando grandes esfuerzos para que dicha entidad alcance lo que se propone, y por ello tiende a tener altos desempeños.

En lo que respecta a la hipótesis específica 2, se demostró que existe relación significativa y directa entre el compromiso de continuación y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. En tal sentido, el deseo de los docentes por continuar perteneciendo a la institución (Meyer y Allen, 1991) se relaciona de manera directa con el resultado observable que tienen los docentes en relación a la capacidad para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos (MINEDU, 2012). Sobre ello, se sostiene que los docentes que tienen mayores deseos de permanecer en la organización, tienden a tener mejores niveles de desempeño; por el contrario, cuando los docentes desarrollan deseos negativos acerca de la permanencia en la institución, esto tiende a reflejarse en un desempeño bajo. Los hallazgos se respaldan en los estudios de Gómez (2015) y Rejas (2015) quienes determinaron que existe una relación directa entre el compromiso de continuación y el desempeño docente. Al respecto, Betanzos y Paz (2011) sostuvieron que el compromiso de continuidad permite a los trabajadores adaptarse de manera eficiente, ofrecer sus conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con los objetivos de la organización, por ello se relaciona a altos desempeños.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3, se determinó que existe relación significativa y directa entre el compromiso normativo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. Es decir, el compromiso que tienen los docentes para cumplir con las normas y lineamientos

institucionales, los cuales se perciben como adecuadas y correctas (Meyer y Allen, 1991) se relaciona de manera directa con el resultado observable que tienen los docentes en relación a la capacidad para manejar situaciones problemáticas y lograr los objetivos educativos (MINEDU, 2012). Sobre ello, los docentes que tienen un mayor compromiso normativo tienden a tener un mayor desempeño; sin embargo, aquellos que no se comprometen con la normatividad de la organización su desempeño es poco eficiente. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Gómez (2015), Rejas (2015) y Pérez (2013) quienes determinaron que existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño docente. Al respecto, Betanzos y Paz (2011) sostuvo que los empleados comprometidos con la normatividad tienden a manifestar dos tipos de conductas, por un lado la lealtad y por el otro la responsabilidad; siendo pieza clave para un buen desempeño.

Conclusiones

Respecto la hipótesis general, se determinó que existe una relación significativa y directa ($r=0,555$ y $p=0,000$) entre el compromiso organizacional y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una relación significativa y directa ($r=0,615$ y $p=0,000$) entre el compromiso afectivo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

En referencia a la hipótesis específica 2, se determinó que existe una relación significativa y directa ($r=0,546$ y $p=0,000$) entre el compromiso de continuación y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Finalmente, en lo que respecta a la hipótesis específica 3, se demostró que existe una relación significativa y directa ($r=0,578$ y $p=0,000$) entre el compromiso normativo y desempeño docente en los colegios públicas de la cuenca nor alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017.

Referencias

- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de investigación de psicología*, 6 (2), pp. 13 – 26.
- Betanzos, N. y Paz, E. (2011). Compromiso Organizacional en Profesionales de la Salud. *Revista Enfermería Mexico*, 19 (1), 35-41.
- Gómez, A. (2015). *Compromiso institucional y el desempeño docente en docentes de la universidad Peruana de los Andes*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente en docentes*. (Tesis de maestría), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.^a ed.) México: McGraw Hill/Interamericana.
- Madrigal, C. (2015). *Compromiso institucional y el desempeño de los docentes en personal de dos instituciones públicas en Colima, México*. (Tesis maestría, Universidad de Colima), Recuperada de http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
- Meyer, P. y Allen, J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Organización de las naciones unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015). *Políticas docentes como desafío de educación para todos más allá del 2015*. Recuperado de <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Apuntes-2014-n1-carlos-eugenio-beca-esp.pdf>

Pérez, C. (2013). *EL compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de salud de un hospital público*. (Tesis maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León), recuperada de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3646>

Valderrama F. (2013). Metodología de la Investigación. *Revista universidad de Lima*. Perú.

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 24 de noviembre de 2017

Carta P. 599 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

JAIME JHONY LAZARO ESPINOZA
I.E. N° 20549 HUACHUPAMPA
Atención:
DIRECTOR DE LA I.E.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NANCY BALTAZAR PAREDES** identificado(a) con DNI N.° **07688811** y código de matrícula N.° **7000342632**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLEGIOS PUBLICOS DE LA CUENCA NOR ALTA; UGEL N° 15, HUARACHIRI, 2017

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
 Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

Recibido. 



LPAB

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 24 de noviembre de 2017

Carta P. 597 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

EDWIN LUCIO LAZARO ESPINOZA

I.E. N° 20551 CIRO ALEGRIA

Atención:

DIRECTOR DE LA I.E.


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NANCY BALTAZAR PAREDES** identificado(a) con DNI N.° **07688811** y código de matrícula N.° **7000342632**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):


COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLEGIOS PUBLICOS DE LA CUENCA NOR ALTA; UGEL N° 15, HUAROCHIRI, 2017

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este



LPAB




UCV.EDU.PE

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 24 de noviembre de 2017

Carta P. 598 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

RUBEN HUANANGA VASQUEZ
I.E. N° 20561 LARAOS
Atención:
DIRECTOR DE LA I.E.

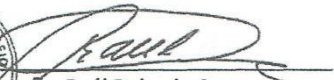
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NANCY BALTAZAR PAREDES** identificado(a) con DNI N.° **07688811** y código de matrícula N.° **7000342632**; estudiante del Programa de Maestría en Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):


**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN COLEGIOS PUBLICOS
 DE LA CUENCA NOR ALTA; UGEL N° 15, HUAROCHIRI, 2017**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
 Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este



LPAB



Dr. Raúl Delgado Arenas
 1:40 a.m.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	X		X		X		
2	Me he integrado plenamente con la institución.	X		X		X		
3	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	X		X		X		
4	Siento apego emocional a la institución.	X		X		X		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	X		X		X		
6	Esta institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
	Compromiso de continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	X		X		X		
9	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	X		X		X		
10	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
11	Cuento con diversas opciones de trabajo.	X		X		X		
12	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	X		X		X		
13	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	X		X		X		
14	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	X		X		X		
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	X		X		X		
	Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	X		X		X		

17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.								
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	X				X			
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.	X				X			
20	Soy leal a la institución.	X				X			
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	X				X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Peris Peris López DNI: 07636535

Especialidad del validador: Medicina / Ps. en Geriátr.

... de ... del 20...
09 de 12 del 2017



Firma del experto informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	X		X		X		
2	Me he integrado plenamente con la institución.	X		X		X		
3	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	X		X		X		
4	Siento apego emocional a la institución.	X		X		X		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	X		X		X		
6	Esta institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
7	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
	Compromiso de continuación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	X		X		X		
9	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	X		X		X		
10	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
11	Cuento con diversas opciones de trabajo.	X		X		X		
12	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	X		X		X		
13	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	X		X		X		
14	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	X		X		X		
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	X		X		X		
	Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	X		X		X		

15	Participa en forma respetuosa del trabajo colaborativo con los maestros para el aprendizaje de sus estudiantes reconociendo sus aportes	X							
	Desarrollo de la profesionalidad docente	Si	No	Si	No	Si	No		
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes	X		X		X			
17	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional	X		X		X			
18	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos, normativos de la vida escolar de manera cotidiana	X		X		X			
19	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien común del estudiante	X		X		X			
20	Reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Perez Rocio Migueltay DNI: 07630835

Especialidad del validador: Gen. Ling. / Ing. en Educac.

09 de 12 del 2017



Firma del experto informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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