



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Compromiso organizacional y desempeño docente en
instituciones educativas de Nuevo Chimbote-Ancash-2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Alegre Aznaran, Paul Giancarlo (orcid.org/0009-0008-4918-7503)

ASESORAS:

Dra. Carbonell Garcia, Carmen Elena (orcid.org/0000-0002-3692-3013)

Dra. Temoche Guevara Cecilia Liliana (orcid.org/0000-0002-9113-8392)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA , CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño docente en Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote-Ancash-2024.", cuyo autor es ALEGRE AZNARAN PAUL GIANCARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA DNI: 19528879 ORCID: 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 11-08-2024 09:08:44
TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162 ORCID: 0000-0002-9113-8392	Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 11- 08-2024 09:08:44

Código documento Trilce: TRI - 0842945





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALEGRE AZNARAN PAUL GIANCARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño docente en Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote-Ancash-2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PAUL GIANCARLOS ALEGRE AZNARAN DNI: 40048677 ORCID: 0009-0008-4918-7503	Firmado electrónicamente por: PALEGREAZ21 el 01- 08-2024 22:58:20

Código documento Trilce: TRI - 0842948



DEDICATORIA

Para mi madre Violeta, por ser la fuente de mi inspiración.

A mi esposa Marilyn, por su amor, paciencia ayuda y comprensión en cada etapa de este proceso.

A mis hijos Paul y Mia, quienes son mi motor y la razón por la que me esfuerzo cada día.

Gracias por ser mi familia y por ser mi mayor motivación en la búsqueda de nuevos conocimientos y desarrollo profesional.

Paul A.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco sinceramente a las Doctoras Carmen y Cecilia, mis asesoras, así como a ESPPCH, Ugel Santa y la IE “San Luis de la Paz”, especialmente al personal involucrado en la evaluación y verificación de los instrumentos de investigación. Su invaluable apoyo y expertise fueron fundamentales en el desarrollo de este trabajo académico

Paul A.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag
CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO:	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag
Tabla 1. Prueba de normalidad	16
Tabla 2. Nivel de compromiso organizacional en las instituciones educativas de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024.....	17
Tabla 3. Nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024	18
Tabla 4. Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024.....	19
Tabla 5. Relación entre el compromiso afectivo y desempeño docente	20
Tabla 6. Relación entre el compromiso continuo y desempeño docente	21
Tabla 7. Relación entre compromiso normativo y desempeño docente.....	22

RESUMEN

El estudio aporta a la ODS 4, la cual es esencial considerar el compromiso de la organización con el rendimiento de la enseñanza en las escuelas para proporcionar una educación de alto estándar en beneficio de los estudiantes. Además, tuvo como objetivo determinar de qué manera se relacionan el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024, siendo un estudio de tipo básica, con diseño correlacional, con una muestra de 200 docentes, aplicando dos cuestionarios autoelaborados para la evaluación del compromiso organizacional y desempeño docente. Obteniendo como resultado que existe una correlación positiva moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño docente ($\rho = 0.426$, $p < 0.001$); además, se percibió un nivel bajo en el desempeño docente (52,5%) y un nivel muy bajo en el compromiso organizacional (91%), dando como conclusión que existe relación entre las variables, asumiendo que el bajo compromiso organizacional influye en el bajo desempeño docente en las instituciones educativas.

Palabras clave: Desempeño, Compromiso, organizacional, docente.

ABSTRACT

The study contributes to SDG 4, which is essential to consider the organization's commitment to teaching performance in schools to provide a high-standard education for the benefit of students. In addition, it aimed to determine how organizational commitment and teacher performance are related in the educational institutions of San Luis Nuevo Chimbote, Ancash, in 2024, being a basic study, with a correlational design, with a sample of 200 teachers, applying two self-elaborated questionnaires for the evaluation of organizational commitment and teacher performance. The result was that there is a moderate positive correlation between organizational commitment and teacher performance ($\rho = 0.426$, $p < 0.001$); In addition, a low level of teaching performance (52.5%) and a very low level of organizational commitment (91%) were perceived, concluding that there is a relationship between the variables, assuming that low organizational commitment influences low teaching performance in educational institutions.

Keywords: Performance, Commitment, organizational, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

No hay duda de que una de las tareas emprendidas por los países del mundo es mejorar su sistema educativo, para obtener resultados educativos de calidad. Se han implementado políticas que conlleven a mejorar aprendizajes de los alumnos, teniendo en cuenta la calidad del personal docente (UNESCO, 2014, pág. 42). El profesor es el elemento clave que determina el éxito académico en los estudiantes, puesto que su acción es directa (MINEDU, 2013, pág. 9); por tanto, su compromiso con la institución y Las metas y objetivos de la educación no pueden alcanzarse sin una organización escolar eficaz.

Como se indica en el ODS 4 de la Declaración de Incheon para el Desarrollo Sostenible en 2030, es esencial considerar el compromiso de la organización con el rendimiento de la enseñanza en las escuelas para proporcionar una educación de alto estándar en beneficio de los estudiantes. Esto implica garantizar que todas las personas, sin importar dónde se encuentren, tengan acceso a una educación de alta calidad e inclusiva, y que fomente oportunidades para el aprendizaje continuo (UNESCO, 2015, pág. 18).

En este sentido, es un compromiso de este acuerdo garantizar que los educadores estén capacitados, contratados adecuadamente, cualificados profesionalmente, bien formados, motivados y apoyados dentro de sistemas gestionados con éxito, eficientes en el uso de recursos y dotados de medios eficaces (UNESCO, 2015, pág. 8). Con el presente estudio obtendremos insumos para un mejor desempeño docente y un mayor compromiso con la organización escolar. De esta manera, contribuiremos al cumplimiento de la meta 4c del acuerdo de Incheon. En el ámbito internacional, la UNESCO (2020) señala que aproximadamente el 81% de los maestros de nivel primario y 78% de los profesores de nivel secundario en todo el mundo solo cumplen mínimamente con los requisitos necesarios para llevar a cabo su labor.

El Diario El País (2023) en Chile, dice que la situación actual de la escolarización, pone en peligro el porvenir de las próximas generaciones y del país en su conjunto. Luego del COVID-19, ha crecido la crisis educativa que lleva años gestándose. Los factores que contribuyen a esta situación incluyen desilusión de los maestros hacia la educación, la ausencia constante de los estudiantes, las altas tasas de deserción y el bajo rendimiento académico. Además, el panorama se ve agravado por la violencia escolar y las grandes disparidades entre las escuelas públicas y privadas. Asimismo, en Argentina el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (2021), sostiene que, la intención de disponer del código de ética es promover un clima de confianza organizacional.

En él se plantea el cumplimiento de las responsabilidades aceptadas con integridad, honradez, rectitud y competencia, y entre las virtudes organizacionales que se busca que los colaboradores demuestren en su comportamiento se resaltan el deber, la dedicación a la entidad, la sinceridad, la honradez, la apreciación de la heterogeneidad y la equidad de posibilidades, la creación de acuerdos, la consideración, la claridad y la conciencia ecológica. En el Proyecto Educativo de la región Ancash (2021); en el análisis de su realidad se describe su situación educativa, que se caracteriza por un bajo rendimiento escolar, una alta tasa de deserción y una alta desigualdad, indica la urgencia de mejorar tanto el compromiso organizacional como el desempeño docente.

La educación se ve afectada negativamente por una gestión educativa deficiente, una falta de capacitación y planes de apoyo. Es fundamental que las autoridades regionales y las instituciones educativas implementen políticas inclusivas y participativas que fomenten la igualdad y valoren la diversidad lingüística y cultural. Solo se podrá mejorar significativamente la educación en la región y responder a las necesidades locales y globales mediante un esfuerzo coordinado y comprometido, que incluya una formación docente continua y pertinente.

Últimamente, las instituciones educativas de Nuevo Chimbote vienen enfrentado serios desafíos debido a las exigencias surgidas de nuevos escenarios luego de la pandemia del Covid-2019. Este nuevo contexto ha generado mayor compromiso en el desarrollo de la gestión institucional, gestión pedagógica y técnico-pedagógica, lo cual ha conllevado una creciente preocupación por el desempeño de los educadores; esto implica mayor atención al desarrollo docente en sus diversos ámbitos: profesional, afectivo, social.

Las instituciones educativas de San Luis no son ajenas a esta situación; en estas instituciones educativas se ha evidenciado una falta de atención afectiva y continua hacia los docentes, lo que ha resultado en un retraso significativo en la preparación necesaria para alcanzar un aprendizaje de calidad. Además, la enseñanza impartida no refleja el uso de estrategias pedagógicas efectivas, lo que reduce la colaboración activa en la gestión institucional y su interacción con la comunidad. Esta desconexión ha llevado a que el desempeño docente no esté alineado con las actividades y compromisos de los estudiantes, afectando de manera negativa el proceso educativo. En este contexto, el compromiso organizacional se presenta como un factor crucial.

Promover una conexión emocional del personal con el propósito y la misión de la institución es esencial para establecer pautas que regulen el manejo emocional en la interacción entre personas dentro del entorno educativo. Ante dicha situación, el propósito fue conocer la relación de los diferentes aspectos del compromiso organizacional y el desempeño docente. La trascendencia del compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente es indispensable para conseguir una enseñanza de alto nivel. En ese sentido, nos planteamos el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en Instituciones Educativas de San Luis, Nuevo Chimbote Ancash el año 2024?

Este estudio se justifica porque proporciona un aporte teórico sólido para comprender, medir y mejorar el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes, que conlleve a impartir una enseñanza de alta calidad como se pretende en el ODS4. Asimismo, esta investigación aporta conocimientos relacionados con las variables de estudio y su nivel de correlación en las instituciones del ámbito de estudio; entendiendo lo que implica un compromiso del docente con la organización escolar su desempeño será mejor.

Las conclusiones del estudio permitirán a los profesores implementar acciones para mejorar el rendimiento de los estudiantes en una educación con estándares de inclusividad, equidad y calidad. También, socialmente, se provee de alternativas de solución a diferentes problemas del entorno comunitario, con especial hincapié en el contexto académico, donde se requieren herramientas para lograr un aprendizaje sostenible y de calidad. El objetivo general del estudio: Determinar de qué manera se relacionan el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024.

Se plantearon los siguientes objetivos específicos: determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024; determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024; describir la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024; describir la relación entre el compromiso continuo y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024 y, describir la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024.

Como antecedentes internacionales, se menciona la investigación de Muhammad et al. (2024), cuyo propósito fue investigar el papel del compromiso organizacional en la relación entre el liderazgo colaborativo y el desempeño docente en Indonesia. Los investigadores determinaron que existe una correlación entre el compromiso y el desempeño docente en la muestra analizada. Además, Rubio (2020) en su investigación sobre el impacto del clima laboral en el desempeño docente en Ecuador, concluye que hay una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en dicho país.

En Perú, diversos estudios han explorado la conexión entre el compromiso organizacional y el desempeño docente. Estas investigaciones proporcionan una base sólida para comprender estas dinámicas en la educación. Acosta y Dionicia (2018) investigan cómo la productividad profesional de los empleados del Instituto Superior Tecnológico Peruano Unicenter se relaciona con la motivación trascendente. Concluyeron que, aunque débilmente, reside una vinculación positiva entre estos elementos y el componente de servicio y el desempeño laboral. Este descubrimiento indica que la motivación trascendente puede tener un impacto en el rendimiento laboral, aunque su influencia no es tan fuerte como la de otros factores.

Laban (2021) realizó un estudio en un centro de idiomas en Cajamarca con el objetivo de descubrir cómo se relacionan el rendimiento profesional y la dedicación organizacional. Los hallazgos demostraron que la dedicación organizacional está vinculada directamente y con significancia con el rendimiento de los profesores de la institución. Esto resalta la relevancia de la dedicación institucional para optimizar el rendimiento profesional de los docentes. La investigación de Dávila (2021) se llevó a cabo en ATE, UGEL N°06 en la Red 20 el cual fue medir la asociación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente.

Concluyó que el rendimiento de los docentes en dicha red está vinculado con el compromiso organizacional, subrayando la relevancia de promover el compromiso para mejorar el rendimiento educativo. Aguilar (2021) realizó un estudio en la Red 27, UGEL 04, Comas, con el objetivo de determinar si existe una conexión entre el compromiso organizacional y el desempeño docente. Concluyendo que ambas variables están estrechamente relacionadas, resaltando la importancia de este compromiso para la eficacia educativa.

La investigación de Abanto (2019) se circunscribió en la UGEL 2 de Lima. El propósito del estudio fue determinar el grado de vínculo entre el compromiso organizacional y el rendimiento del profesorado. Concluyó que el desempeño de los profesores de la UGEL 02 en Lima está significativamente relacionado con el compromiso organizacional, lo que reafirma la importancia de este factor en la educación. En cuanto a la información teórica de las variables: compromiso organizacional y desempeño docente, tenemos:

Compromiso organizacional, es la fuerza que cada colaborador muestra en la organización, además sus objetivos y el compromiso están inmersos hacia la empresa. Su visión también es parte de los colaboradores para lograr los mismos objetivos (Robbins, 2004). También el grado es parte del compromiso organizacional donde refleja su identidad y su nivel de desempeño (Castañeda, 2001). Compromiso en una empresa es un factor relevante porque permite obtener un ajuste en el desempeño y la permanencia en la organización, así como sus beneficios y su salud (Dávila & Jiménez, 2014).

El compromiso organizacional también incentiva y motiva a los empleados a dedicar completamente sus esfuerzos físicos y mentales al cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Asimismo, puede servir como un indicador de desempeño y contribuye a mejorar la motivación y las actitudes laborales de los empleados (Wongsuwan et al., 2023). Los empleados con un alto nivel de compromiso organizacional se dedican con entusiasmo a cumplir los objetivos y valores de la empresa, invirtiendo todo su esfuerzo en trabajar hacia el éxito (Tetteh et al., 2020).

No obstante, también existen algunos predictores importantes en el compromiso organizacional tales como: percepción de oportunidades, el avance profesional, trato equitativo, la autonomía para realizar trabajo, la prestación de maternidad/paternidad como también beneficios laborales que son muy importantes como un valor agregado al trabajo profesional (Betanzos- Díaz y Paz Rodríguez 2011). En ese sentido, mientras se brinde oportunidades de crecimiento a los mejores trabajadores y obtengan lazos muy fuertes se logrará obtener una comunicación asertiva logrando impactar en tomas de decisiones y logrando las metas que la institución desea (Torres & Puican, 2023). El compromiso de los empleados con la organización se ve como un elemento clave que afecta significativamente no solo el rendimiento individual, sino también el desempeño general de la organización (Hassan et al., 2019).

Teoría de TCM (Three Component Model) es un modelo de tres componentes integradas por Meyer y Allen (1991) que se desarrolla a través de las dimensiones: Compromiso afectivo: se caracteriza por el desarrollo de las experiencias laborales donde se muestre compromisos afectivos, donde refleje sentimientos de desafíos y una buena comodidad en los trabajadores en la organización. Compromiso continuo: se caracteriza en el modelo bidimensional como una predisposición y como un compromiso instrumental que experimenta el empleado. la dimensión normativa: es desarrollada como el reflejo de un sentimiento de seguir en la organización como una obligación moral. Es decir, generar compromisos para solucionar la correlación con la dimensión afectiva.

Por su parte, (Quispe & Paucar, 2020) sostienen que el compromiso organizacional puede presentarse a través de tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Cada uno presentan ciertas características: primero es la satisfacción y las expectativas del colaborador, mientras el segundo se logra por necesidad moral y el tercero por considerar el tiempo invertido y el costo. Teniendo en cuenta la salud y el bienestar como factores elementales en el compromiso organizacional. Un nuevo factor positivo que muestra dentro de los compromisos organizacionales es una elevada pasión armoniosa que se caracteriza por el deseo de participar o realizar trabajos de manera libre, este valor se muestra de una media no muy elevada.

Todo ello conlleva a un ambiente social donde hay frecuentemente vínculos de afectos (Aleix & Octavio, 2023). En ese sentido, el docente que muestra buenas expectativas e interacción socio efectiva y espiritual son reflejos de una vinculación con su organización educativa (Orozco-Solis, 2022). Por otra parte, la variable desempeño docente es la respuesta que el colaborador demuestra de manera eficaz su actividad en el interior de la organización, logrando una labor de manera exitosa, que conlleva un conjunto de habilidades y capacidades (Chiavenato, 2002). Se puede describir como el valor total anticipado para la organización de las acciones específicas que realiza una persona durante un periodo de tiempo establecido (Wen et al., 2019).

En la misma línea, las metas y los objetivos juegan un rol muy importante, pero metas complicadas y realistas (Robbins, citó a Frías 2010). En esta situación, es crucial que los supervisores estén al tanto de los elementos que impulsan a cada elemento de la institución (Fang et al., 2021). Se entiende el desempeño docente se define como la habilidad del profesor para ajustarse a un ambiente laboral cambiante, cumplir con sus responsabilidades asignadas e impartir conocimientos a las siguientes generaciones (Dikovic & Gergoric, 2020). El concepto de sostenibilidad del desempeño docente es crucial en el ámbito educativo, enfocándose en el éxito continuo de la enseñanza a largo plazo.

Esto implica establecer y preservar un ambiente de aprendizaje positivo para los estudiantes, además de ofrecer recursos y respaldo adecuados a los educadores (Criollo et al., 2022). Además, incluye establecer un ambiente que fomente la iniciativa de los estudiantes para formular preguntas y participar en conversaciones significativas con sus maestros (Zhu et al., 2022). El contexto de forma virtual incluye habilidades pedagógicas, conocimiento del contenido y capacidad de respuesta a las preguntas, ha tenido un impacto considerable en la calidad del aprendizaje en línea.

El desempeño de la enseñanza sostenible en las escuelas e instituciones educativas es una de las áreas primordiales de estudio dentro del ámbito educativo (Ferrer-Estévez & Chalmeta, 2021). Los sistemas educativos en diferentes países capturan la diversidad cultural y espiritual de sus poblaciones. Para muchas naciones, la meta educativa es promover el desarrollo completo, equilibrado y libre de la individualidad humana, fomentando la autonomía y la creatividad personal (Misu et al., 2022). El sistema educativo muestra un creciente interés en mejorar el desempeño, la dedicación y la efectividad de los educadores.

Mejorar la eficacia de los docentes podría ser la estrategia más efectiva para facilitar una adquisición de habilidades más efectiva durante el proceso de aprendizaje (Huang et al., 2022). El desempeño de los educadores está directamente relacionado con su conducta durante la enseñanza, evaluándose según su dominio del contenido y habilidad para diseñar la estructura del plan de estudios (Ali et al., 2019). La evaluación del desempeño es una de las prácticas más debatidas en el sistema educativo oficial. Este sistema busca simultáneamente promover el progreso y la transparencia, lo que suscita preocupaciones entre algunos educadores, aunque otros reconocen y aceptan su utilidad para recibir retroalimentación sobre su labor (Al-Kuwari et al., 2021).

Esta variable evalúa si los educadores pueden impartir enseñanzas consistentes y alcanzar resultados académicos sólidos en contextos educativos novedosos y frente a desafíos emergentes (Zhu et al., 2022). Las actitudes desfavorables hacia la tecnología educativa en línea, el ambiente de estudio y la interacción con los docentes anticipan un rendimiento académico inferior (Mushtaque et al., 2021). En general, la experiencia de los educadores y el respaldo técnico juegan roles fundamentales en la satisfacción y el rendimiento de los docentes (Saeed et al., 2021). La tecnología educativa implica el uso de software o aplicaciones tecnológicas para proporcionar recursos de aprendizaje y realizar actividades educativas en entornos presenciales, en línea o mixtos, con el objetivo de aumentar la efectividad de la enseñanza (Cobo-Rendon et al., 2021).

Sin embargo, la participación activa de los estudiantes en el aula es esencial para los procesos educativos. Aunque la energía, el compromiso y el entusiasmo del profesorado fomentan la participación estudiantil, las respuestas inmediatas de los estudiantes también son cruciales para los educadores (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021). A la vez, mediante la RM. 0547-2012-ED, se hace conocer el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), la misma que está compuesta por cuatro dominios, 9 competencias y, 40 desempeños que deben poner en práctica los docentes en la Educación Básica. Este documento es el primero y el único que orienta cuales son los desempeños que debe realizar un docente para lograr aprendizajes de calidad en los alumnos.

Bajo el Marco, el docente pone en práctica su profesionalismo para una enseñanza de calidad bajo el contexto de la inclusión y la equidad, teniendo en cuenta el respeto y las buenas convivencias, tal es el acuerdo de la declaración de Incheon, La Educación al 2030. El desempeño docente se caracteriza como una actividad que promueve el compromiso social hacia los estudiantes, sus familias, la comunidad y la sociedad en su conjunto (MINEDU, 2013). La visión planteada en los acuerdos para la educación al 2030 es transformar la vida de las personas mediante la educación. Así se entiende la relevancia de la educación en el progreso y el cumplimiento de metas y objetivos.

Muchos países alcanzan su progreso ajustando o fortaleciendo sus sistemas educativos. Por ello, siempre se menciona que la clave del desarrollo es la educación. En estos sistemas educativos de calidad juega un rol importante la gestión institucional y el desempeño docente. (UNESCO, 2012) nos dice que las estrategias educativas nacionales deben centrarse en aumentar la calidad y la gestión del profesorado para subir el nivel de aprendizajes de los estudiantes. En este sentido, el docente cobra gran relevancia en el quehacer educativo. Sin embargo, hay factores que influyen sobre manera para su buen desempeño, tal como lo señalan Quispe & Paucar, (2020) el compromiso organizacional y sus tres componentes: un compromiso afectivo que permita al docente sentirse bien y generar un clima favorable para su desarrollo profesional.

Este compromiso está vinculado a factores como las características personales, las estructuras organizacionales, la experiencia laboral, los beneficios, la supervisión, la claridad del rol y diversas habilidades (Haque et al., 2019).

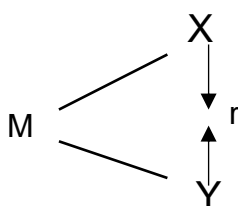
Un compromiso continuo que conlleve a valorar su estancia en la organización escolar y, un compromiso normativo que le permita actuar con ética y una preparación constante. El compromiso normativo se define como la dedicación intensa de los empleados hacia los métodos y valores de la entidad. El personal con este tipo de obligación sigue rigurosamente las políticas de la institución (Alkahtani et al., 2021). Asimismo, el desempeño docente debe reflejarse en una mejora de aprendizajes de calidad de los alumnos.

El desempeño del docente se ve reflejado en los aprendizajes de calidad del estudiante. Ante ello, el (MINEDU, 2013) planteó que el desempeño del docente se desarrolla en base a cuatro Dominios, que se relacionan con la planificación y desarrollo de los aprendizajes, su articulación con su entorno y la comunidad y, su permanente preparación para que logre aprendizajes de calidad de los estudiantes, y, así, aportar al logro del cuarto objetivo de los compromisos del desarrollo sostenible al 2030; es decir, asegurar un acceso a la educación con equidad y calidad y fomentar las posibilidades de aprender todos y permanentemente (UNESCO, 2015).

Nos propusimos las siguientes hipótesis, H_1 : Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024. Una hipótesis nula H_0 : No existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación actual es de tipo básico y de alcance correlacional. El propósito de este tipo de estudio es identificar la relación o el grado de asociación entre dos o más conceptos o variables dentro de una muestra o un entorno específico (Hernandez Sampieri et al., 2014). Se busca generar un conocimiento profundo y sólido sobre la conexión entre las dos variables de estudio. Esto establece las bases para futuras investigaciones aplicadas que influyan positivamente en la calidad educativa. El enfoque fue cuantitativo porque precisa la magnitud del problema midiendo las variables. El diseño será correlacional transversal, ya que los datos se recolectarán en un único momento (Hernandez Sampieri et al., 2014).



Donde:

M = Docentes de II. EE. De San Luis

X = Variable Compromiso Organizacional

Y = Variable Desempeño Docente

r = Relación

Con respecto al fundamento teórico de las variables de estudio:

Variable 1. Compromiso Organizacional: Es la fuerza que cada colaborador muestra en la organización, además sus objetivos y el compromiso están inmersos hacia la empresa. Su visión también es parte de los colaboradores para lograr los mismos objetivos (Robbins, 2004). El compromiso organizacional puede ser realizado mediante tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Cada uno de ellos presentan ciertas características: primero es la satisfacción y las expectativas del colaborador, mientras el segundo se logra por necesidad moral y el tercero por considerar el tiempo invertido y el costo.

Teniendo en cuenta la salud y el bienestar como factores elementales en el compromiso organizacional (Quispe & Paucar, 2020b). Respecto a la definición operacional: La variable compromiso organizacional, en función de sus dimensiones, fue medida mediante el instrumento denominado cuestionario, constituido por cinco alternativas a modo de escala de Likert. Indicadores: Sentido de pertenencia, lealtad moral, agradecimiento, alto sacrificio, satisfacción de experiencia. Escala de medición: ordinal.

Variable 2. Desempeño Docente: De acuerdo con (Montenegro, 2003), el desempeño docente consiste en una serie de tareas que un maestro debe completar con el fin de desempeñar su función. Del mismo modo, el rendimiento se evalúa en varios contextos o ámbitos, como el aula, la institución, el entorno y el profesor. Teniendo en cuenta la Ley General de Educación N°28044 y el Marco del Buen Desempeño Docente, se define el desempeño docente como un proceso que vincula el rendimiento de las labores del docente a los procedimientos y resultados que de él se derivan, dando a sus alumnos, a sus familias, a la comunidad y a la sociedad un sentido de responsabilidad social.

Asimismo, el profesor debe desempeñarse teniendo en cuenta cuatro áreas (MINEDU, 2013). Cada área tiene sus competencias y éstos cuentan con desempeños. En cuanto a la definición operacional: La variable desempeño docente será medido mediante el instrumento cuestionario constituida con cinco alternativas de respuesta en una escala tipo Likert el docente debe desempeñarse teniendo en cuenta las cuatro áreas: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2013).

Se consideró una población muestral compuesta por 200 docentes de Educación Básica Regular de las I.E. de San Luis del distrito Nuevo Chimbote. Según el registro estadístico de la calidad educativa (ESCALE) de la zona, se registra una población de 381 docentes de las diversas instituciones educativas de la zona de estudio. Para la selección de encuestados se consideraron los siguientes criterios: El criterio de inclusión consideró a todo personal que desempeñaba funciones pedagógicas en los distintos niveles, así como aquellos que tenían responsabilidades administrativas. Por otro lado, en el criterio de exclusión, no se abordó al personal de limpieza, al personal administrativo no docente y a los docentes que no deseaban participar por algún motivo (temor, falta de tiempo, etc.).

Respecto a los procesos de recolección de datos, esta se caracteriza por ser métodos que a través de prácticas permitirán dar soluciones (Polonia et al., 2020); estos procedimientos ayudarán a obtener datos e informaciones del problema que se está investigando (Romero et al., 2021). Para el presente estudio la técnica utilizada fue el cuestionario. El instrumento, tiene el propósito para lograr recoger y registrar datos para que las técnicas logren cumplir su objetivo (García, 2023). En esta oportunidad el estudio estuvo representado por un cuestionario de estilo Likert. Para ambas variables se contó con cuestionario.

Respecto a las técnicas y procedimientos de análisis de datos se tuvo en cuenta la estadística descriptiva para presentar los datos procesados mediante tablas o figuras. Además de la presentación de otras medidas estadísticas centrales y dispersas. Para la decisión de la prueba de hipótesis se utilizó la estadística inferencial, donde se tuvo en cuenta la prueba de Rho de Spearman. En cuanto a los aspectos éticos se tuvo en cuenta la relevancia, la revisión de la comisión de ética donde procedió a su revisión y brindó los resultados para el desarrollo de la tesis.

A la vez se tuvo en cuenta la autorización informada de los participantes del estudio. En segundo lugar, la información de la Tesis estará citada y referenciada respetando la propiedad intelectual de los autores y las normas APA 7ma edición. También se tuvo en cuenta la similitud del documento a través del programa turnitin establecido por parte de la universidad. Así mismo se solicitaron los permisos y/o autorizaciones de las instituciones para el recojo de datos, a la vez se solicitó la autorización informada de los participantes en la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

	M	De	As	Cu	K-S	P
Compromiso organizacional	15,90	4,360	1,902	4,300	,187	,000
Afectivo	5,41	1,560	1,848	4,539	,236	,000
Continuo	5,40	1,773	1,620	2,804	,264	,000
Normativo	5,09	1,642	1,916	3,577	,281	,000
Desempeño organizacional	41,52	18,913	,737	-,589	,168	,000
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	10,68	5,485	,771	-,473	,158	,000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11,59	5,614	,634	-,768	,164	,000
Participación en la gestión de la i.e.						
Articulada a la comunidad.	10,53	5,044	,692	-,716	,165	,000
Profesionalidad e identidad docente	8,71	4,444	1,124	,201	,227	,000

Nota. M=Media; De=Desviación estándar, As=Asimetría, Cu=Curtosis, K-S=Kolmogorov Smirnov; P=Significancia.

Los resultados del test de Kolmogorov-Smirnov (K-S) y los valores de significancia (P) muestran que todas las variables, presentan desviaciones significativas de la distribución normal ($P < 0.05$). Con medias (M) como 15.90 para el compromiso organizacional y 41.52 para el desempeño organizacional, y desviaciones estándar (De) como 4.36 y 18.91 respectivamente, estos resultados sugieren que las distribuciones presentan no normalidad, por lo tanto, se emplearán pruebas no paramétricas.

Tabla 2

Nivel de compromiso organizacional en las instituciones educativas de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024

Nivel	Compromiso organizacional		Afectivo		Continuo		Normativo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy bajo	-	-	-	-	-	-	-	-
bajo	182	91,0	184	92,0	153	76,5	179	89,5
Regular	13	6,5	10	5,0	40	20,0	17	8,5
Alto	5	2,5	6	3,0	7	3,5	4	2,0
Muy alto	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	200	100,0	200	100,0	200	100,0	200	100,0

Nota. Base de datos

En el análisis de los niveles de compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva, continua y normativa, se observa una distribución mayoritaria hacia niveles bajos de compromiso en todas las dimensiones. Específicamente, el 91.0% de los empleados muestra un nivel bajo de compromiso organizacional, el 92.0% un nivel bajo de compromiso afectivo, el compromiso continuo en nivel bajo con 76,5% y el 89.5% un nivel bajo de compromiso normativo.

Tabla 3

Nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024

	Nivel	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	Total
Desempeño organizacional	N	105	32	43	16	4	200
	%	52,5	16,0	21,5	8,0	2,0	100,0
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	N	108	30	38	17	7	200
	%	54,0	15,0	19,0	8,5	3,5	100,0
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	N	101	30	34	22	13	200
	%	50,5	15,0	17,0	11,0	6,5	100,0
Participación en la gestión de la i.e. Articulada a la comunidad.	N	108	42	24	22	4	200
	%	54,0	21,0	12,0	11,0	2,0	100,0
Profesionalidad e identidad docente	N	132	34	24	9	1	200
	%	66,0	17,0	12,0	4,5	,5	100,0

Nota. Base de datos

En la tabla 3, la mitad de los participantes muestran niveles bajos o muy bajos en desempeño organizacional (52.5%), preparación para el aprendizaje de los estudiantes (54.0%), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (50.5%). En relación a la participación en la gestión de la I.E. articulada a la comunidad un nivel muy bajo con (54,0%). Finalmente, la profesionalidad e identidad docente se encuentra en un nivel muy bajo con 66,0%.

Prueba de hipótesis

H1: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024. Una hipótesis nula

H0: No existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024

Tabla 4

Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024

		Compromiso organizacional
Desempeño docente	Rho	,426*
	P	,000*
	N	200

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

En el estudio analizado, se observa una correlación positiva moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño organizacional ($\rho = 0.426$, $p < 0.001$, $N = 200$). Esto indica que existe una asociación significativa entre estas dos variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5*Relación entre el compromiso afectivo y desempeño docente*

Rho de Spearman		Afectivo
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,355*
	Sig. (bilateral)	,000*
	N	200

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

En la tabla 5, se encuentra una correlación positiva significativa de nivel moderado entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y el desempeño docente (coeficiente de correlación de Spearman = 0.355, $p < 0.001$, $N = 200$).

Tabla 6*Relación entre el compromiso continuo y desempeño docente*

Rho de Spearman		Continuo
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,339*
	Sig. (bilateral)	,000*
	N	200

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

En la tabla 6, se observa una correlación positiva significativa de nivel moderado entre la dimensión continua y el desempeño organizacional (coeficiente de correlación de Spearman = 0.339, $p < 0.001$, N = 200).

Tabla 7*Relación entre compromiso normativo y desempeño docente*

Rho de Spearman		Normativo
Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,468
	Sig. (bilateral)	,000
	N	200

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

En la tabla 7, se encuentra una correlación positiva de nivel moderado y significativa entre la dimensión normativa del compromiso organizacional y el desempeño docente (coeficiente de correlación de Spearman = 0.468, $p < 0.001$, $N = 200$).

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general de determinar de qué manera se relacionan el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024. Se observó una correlación positiva moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño organizacional ($\rho = 0.426$, $p < 0.001$). El estudio concuerda con lo encontrado por Dávila (2021), Aguilar (2021), y Abanto (2019) quienes convergen en afirmar que hay una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en diversas instituciones educativas en Perú.

Aunque las fuerzas exactas de esta relación pueden variar ligeramente entre estudios, todos coinciden en que un mayor compromiso por parte de los docentes hacia la institución se asocia con mejoras en su rendimiento profesional. Además, concuerda con lo encontrado por Muhammad et al. (2024), quienes concluyeron que existe una correlación entre compromiso y desempeño docente en la muestra. También, Rubio (2020) concluye que existe relación entre el clima laboral y desempeño docente en dicho país. Esta conexión subraya la importancia de promover estrategias y políticas que fortalezcan el compromiso organizacional como un medio para optimizar la eficacia educativa y el rendimiento docente en contextos escolares diversos.

El compromiso de los empleados con la organización se ve como un elemento clave que afecta significativamente no solo el rendimiento individual, sino también el desempeño general de la organización (Hassan et al., 2019). Por otra parte, la variable desempeño docente es la respuesta que el colaborador demuestra de manera eficaz su actividad en el interior de la organización, logrando una labor de manera exitosa, que conlleva un conjunto de habilidades y capacidades (Chiavenato, 2002). En la misma línea, las metas y los objetivos juegan un rol muy importante, pero metas complicadas y realistas (Robbins, citó a Frías 2010). También, la teoría del Three Component Model (TCM) de Meyer y Allen (1991), discutida por Quispe & Paucar (2020), amplía esta comprensión al identificar tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo.

Estas dimensiones destacan cómo los docentes pueden sentirse emocionalmente conectados con su trabajo, percibir su permanencia en la organización como una obligación moral, y valorar los beneficios y costos asociados con su permanencia. Este enfoque multidimensional subraya la complejidad del compromiso organizacional y cómo influye en el nivel del desempeño docente, mostrando cómo diferentes tipos de compromiso pueden afectar la eficiencia en el trabajo. Finalmente, también se enfatiza el valor de un entorno laboral que haga sentir apreciados a los empleados y las oportunidades de desarrollo profesional como factores clave del compromiso organizacional (Betanzos-Díaz y Paz Rodríguez, 2011; Torres & Puican, 2023).

Estos autores sugieren que ofrecer un ambiente de trabajo favorable, oportunidades de crecimiento profesional y beneficios laborales adecuados no solo fortalece el compromiso de los docentes, sino que también mejora su desempeño y contribuye positivamente a los resultados educativos. Los autores destacan la necesidad de políticas y prácticas que promuevan un alto compromiso organizacional entre los docentes como una estrategia clave para optimizar el rendimiento educativo y la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

En relación al nivel de compromiso organizacional, se observa una distribución mayoritaria hacia niveles bajos de compromiso en todas las dimensiones. Específicamente, el 91.0% de los empleados muestra un nivel bajo de compromiso organizacional, el 92.0% un nivel bajo de compromiso afectivo, el compromiso continuo en nivel bajo con 76,5% y el 89.5% un nivel bajo de compromiso normativo. Según Robbins (2004) y Castañeda (2001), el compromiso se fundamenta en la alineación de los objetivos individuales con los de la organización. Cuando los empleados perciben una falta de claridad o conexión entre sus metas personales y las metas organizacionales, puede resultar en un compromiso más débil. Esta desconexión puede surgir cuando no se comunica adecuadamente la visión y misión de la empresa, o cuando las expectativas personales de desarrollo profesional no encuentran correspondencia con las oportunidades reales dentro de la organización (Betanzos-Díaz y Paz Rodríguez, 2011).

Además, según la Teoría del Three Component Model (TCM) de Meyer y Allen (1991), el compromiso afectivo, continuo y normativo juega un papel crucial en la formación del compromiso organizacional. Si los empleados no experimentan un vínculo emocional significativo con la organización (compromiso afectivo), si perciben su permanencia como una mera obligación sin un compromiso verdadero (compromiso normativo), o si no ven un beneficio continuo en su relación laboral (compromiso continuo), es probable que su compromiso con la organización sea bajo. Estas dimensiones reflejan la importancia de cultivar un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados, apoyados en su desarrollo profesional y reconocidos por su contribución (Quispe & Paucar, 2020).

Por último, factores como la falta de autonomía en el trabajo, la percepción de injusticia organizacional, y la ausencia de beneficios laborales adecuados también pueden afectar negativamente el compromiso organizacional. Torres & Puican (2023) argumentan que ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y establecer relaciones laborales sólidas pueden mitigar estos problemas, promoviendo así un compromiso más sólido y duradero entre los empleados. Finalmente, comprender las diferentes dimensiones y factores que influyen en el compromiso organizacional es crucial para diseñar estrategias efectivas que fomenten un ambiente laboral positivo y productivo.

En cuanto al nivel de desempeño laboral, la mitad de los participantes muestran niveles bajos o muy bajos en desempeño organizacional (52.5%), preparación para el aprendizaje de los estudiantes (54.0%), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (50.5%). En relación a la participación en la gestión de la I.E. articulada a la comunidad un nivel muy bajo con (54,0%). Finalmente, la profesionalidad e identidad docente se encuentra en un nivel muy bajo con 66,0%. Según Chiavenato (2002) y Robbins (citado en Frías, 2010), el desempeño docente efectivo depende no solo de las habilidades y capacidades individuales del docente, sino también de la claridad y la realización de metas realistas y alcanzables. Cuando las metas son demasiado complicadas o poco claras, los docentes pueden experimentar dificultades para traducirlas en acciones efectivas en el aula, lo cual afecta negativamente su desempeño global.

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), establecido por la Resolución Ministerial RM. 0547-2012-ED, define claramente los dominios y competencias que los docentes deben demostrar para asegurar aprendizajes de calidad en los estudiantes. Sin embargo, la implementación efectiva de estos estándares puede verse obstaculizada por diversas razones institucionales y de gestión. La falta de apoyo adecuado en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza efectiva, la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2013) puede resultar en un desajuste entre las expectativas del marco y la realidad práctica en las escuelas.

Además, la gestión institucional juega un papel crucial en el respaldo y la implementación efectiva de las políticas educativas. La UNESCO (2012) destaca la relevancia de la gestión docente para elevar la calidad educativa, señalando que las estrategias educativas nacionales deben centrarse en fortalecer la gestión y la calidad del profesorado. Si la gestión escolar no logra proporcionar un entorno propicio para el desarrollo profesional de los docentes, incluyendo el fomento del compromiso organizacional según lo planteado por Quispe & Paucar (2020), esto puede resultar en un bajo desempeño docente y, como consecuencia, en resultados de aprendizaje menos efectivos para los estudiantes.

Además, se respondió al tercer objetivo específico de describir la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024. Se encuentra una correlación positiva significativa de nivel moderado entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y el desempeño organizacional (coeficiente de correlación de Spearman = 0.355, $p < 0.001$, $N = 200$). El compromiso afectivo en el contexto organizacional, como definido por Meyer y Allen (1991), es crucial para entender cómo afecta el desempeño de los empleados, particularmente en el ámbito educativo.

Este tipo de compromiso se caracteriza por el desarrollo de experiencias laborales que generan un fuerte vínculo emocional con la organización, donde los trabajadores experimentan sentimientos de pertenencia y satisfacción personal. Según Robbins (2004), este compromiso no solo fortalece la identidad del individuo dentro de la institución, sino que también promueve un ambiente laboral positivo que favorece el bienestar y el rendimiento. Por otro lado, el desempeño docente, según Chiavenato (2002) y Robbins (citado en Frías, 2010), se fundamenta en la habilidad del docente para ejecutar sus tareas con eficacia y eficiencia, demostrando competencias y habilidades específicas que contribuyen directamente a los objetivos educativos.

La implementación del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), como lo establece la Resolución Ministerial RM. 0547-2012-ED,, es esencial para orientar las prácticas educativas hacia resultados de aprendizaje de calidad, incorporando principios de inclusión y equidad que refuerzan la profesión docente. La interrelación entre compromiso afectivo y desempeño docente se evidencia en cómo el compromiso organizacional influye en la motivación y la dedicación de los docentes hacia su labor educativa. Según Quispe & Paucar (2020), el compromiso afectivo no solo aumenta la satisfacción y las expectativas del colaborador, sino que también refuerza su disposición para enfrentar desafíos y superar obstáculos en beneficio del desarrollo académico de los estudiantes.

Este compromiso emocional se traduce en un desempeño más comprometido y efectivo, impactando positivamente en los resultados educativos y contribuyendo al logro de metas educativas de largo plazo, como lo promueve la UNESCO (2012, 2015) en sus directrices para mejorar la calidad educativa a nivel global. En relación al cuarto objetivo específico de describir la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024. Se observa una correlación positiva significativa de nivel moderado entre la dimensión continua y el desempeño organizacional (coeficiente de correlación de Spearman = 0.339, $p < 0.001$, $N = 200$).

El compromiso continuo, según el modelo de Meyer y Allen (1991), representa la disposición del trabajador a mantenerse en la entidad debido a una percepción de obligación hacia la misma. Este componente del compromiso organizacional, junto con el compromiso afectivo y normativo, tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, especialmente en el contexto educativo descrito por Robbins (2004). La investigación indica que los docentes que experimentan un compromiso continuo tienden a demostrar una mayor dedicación y persistencia en su rol educativo, motivados por la percepción de que su permanencia en la organización es beneficiosa tanto para ellos como para los estudiantes a los que enseñan (Quispe & Paucar, 2020).

La relación entre compromiso continuo y desempeño docente se profundiza al considerar la implementación del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y sus dominios específicos (RM. 0547-2012-ED). Este marco normativo orienta a los docentes a comprometerse con la mejora continua de su práctica educativa, integrando aspectos de profesionalismo, ética y preparación constante (MINEDU, 2013). La persistencia en el compromiso organizacional, como lo sugieren Betanzos-Díaz y Paz Rodríguez (2011), se traduce en un sentido de responsabilidad y dedicación que contribuye directamente a un desempeño docente más efectivo y orientado hacia el logro de aprendizajes significativos y de alta calidad para los estudiantes.

El compromiso continuo fortalece la estabilidad laboral del docente y su disposición para enfrentar desafíos educativos, alineándose con los principios de desarrollo sostenible y calidad educativa promovidos por la UNESCO (2012, 2015). Esta relación muestra cómo un compromiso sólido con la organización educativa no solo beneficia al docente en términos de satisfacción y desarrollo profesional, sino que también impacta positivamente en el rendimiento académico de los alumnos y en el cumplimiento de los objetivos educativos a largo plazo. Finalmente, respecto al quinto objetivo específico de describir la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones de san Luis Nuevo Chimbote, Ancash el año 2024.

Se observa una correlación positiva significativa de nivel moderado entre la dimensión continua y el desempeño organizacional (coeficiente de correlación de Spearman = 0.339, $p < 0.001$, $N = 200$). El compromiso normativo en el contexto del desempeño docente se entiende como la percepción del docente de que permanecer en la organización es una obligación moral o ética. Este componente del compromiso organizacional, según Meyer y Allen (1991), implica que el docente se siente moralmente obligado a continuar en su puesto educativo, no solo por deber, sino también por el impacto positivo que puede tener en los estudiantes y en la comunidad escolar en general. Este aspecto del compromiso se relaciona directamente con el cumplimiento de las normativas y expectativas establecidas por el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y otras regulaciones educativas pertinentes, como lo describe la RM. 0547-2012-ED.

La vinculación entre compromiso normativo y desempeño docente se refuerza al considerar que los docentes comprometidos en este aspecto tienden a adherirse más estrictamente a las directrices y estándares de enseñanza establecidos. Esto se traduce en una mayor coherencia en la implementación de prácticas educativas que promuevan la inclusión, equidad y calidad educativa, como se refleja en las competencias y desempeños especificados dentro del MBDD (MINEDU, 2013). Además, el compromiso normativo fomenta un entorno escolar donde el respeto, la responsabilidad y el profesionalismo son fundamentales para el progreso académico y personal de los alumnos, en línea con los objetivos globales de educación sostenible propuestos por la UNESCO (2012, 2015).

El compromiso normativo no solo impulsa la adherencia a estándares éticos y educativos, sino que también fortalece la identidad profesional del docente y su capacidad de aportar positivamente al cumplimiento de las metas educativas tanto a nivel institucional como nacional. Esta conexión entre compromiso normativo y desempeño docente resalta la importancia de la ética profesional y el sentido de responsabilidad en la construcción de entornos educativos efectivos y equitativos para todos los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

Primera: El estudio encontró una correlación significativa de intensidad moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de San Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024 ($\rho = 0.426$, $p < 0.001$, $N = 200$). Esto indica que un mayor compromiso organizacional está asociado con un mejor desempeño docente. La hipótesis nula que planteaba que no existía relación significativa entre las variables fue rechazada, confirmando así la hipótesis alternativa. Este resultado subraya la importancia de fomentar un entorno organizacional comprometido para mejorar el rendimiento de los docentes.

Segunda: El análisis descriptivo mostró que el nivel de compromiso organizacional de los docentes en las instituciones de San Luis Nuevo Chimbote, Ancash, fue predominantemente bajo, con un 91.1% de los docentes mostrando niveles bajos de compromiso organizacional. Este bajo nivel de compromiso sugiere una desconexión significativa entre los docentes y sus instituciones, lo cual puede estar afectando negativamente su motivación y rendimiento.

Tercera: Se determinó que el nivel de desempeño docente en las instituciones de San Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024, fue bajo, con un 52.2% de los docentes mostrando un desempeño bajo. Este resultado revela una preocupación crítica para las instituciones educativas, ya que el bajo desempeño docente está directamente relacionado con la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Un desempeño deficiente de los docentes puede afectar negativamente el aprendizaje de los estudiantes y su desarrollo académico, indicando la necesidad de una intervención urgente para mejorar las habilidades pedagógicas y el apoyo a los docentes.

Cuarta: Se encontró una correlación positiva significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente, con una intensidad moderada ($\rho = 0.426$, $p < 0.001$, $N = 200$). Esto significa que, a menor compromiso afectivo con la Institución, menor será el desempeño docente. Este hallazgo destaca la importancia de cultivar un ambiente donde los docentes se sientan emocionalmente conectados y valorados, ya que esto puede traducirse en un mejor desempeño profesional y, por ende, en una educación de mayor calidad para los estudiantes.

Quinta: Se observó una correlación positiva significativa entre el compromiso continuo y el desempeño docente, con una intensidad moderada ($\rho = 0.339$, $p < 0.001$, $N = 200$). Significa que, a menos compromiso continuo en la Institución, menor será el desempeño docente; estos resultados sugieren que los factores que retienen a los docentes en sus puestos, como la seguridad laboral y las oportunidades de crecimiento, son importantes para su desempeño.

Sexta: Se e reveló una correlación significativa y positiva entre el compromiso normativo de los docentes y su desempeño, con una intensidad moderada ($\rho = 0.468$, $p < 0.001$, $N = 200$). Lo cual significa que a menor compromiso normativo en la Institución, menor será el desempeño docente; estos resultados sugieren que los docentes que se sienten moralmente obligados a cumplir con sus responsabilidades tienden a mostrar un desempeño superior, lo cual es crucial para la mejora continua de la calidad educativa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los docentes el uso de estrategias de motivación y reconocimiento dentro de las instituciones educativas para mejorar el compromiso organizacional, pudiendo incluirse incentivos, reconocimiento público de logros, y oportunidades de desarrollo profesional.

Segunda

Implementar estrategias de motivación y reconocimiento dentro de las instituciones educativas para aumentar el compromiso organizacional de los docentes. Esta tarea puede ser llevada a cabo por la dirección de la institución educativa, en colaboración con los especialistas en recursos humanos y el equipo directivo de cada centro educativo.

Tercera

Establecer programas de mejora del desempeño docente que incluyan retroalimentación constante, mentoría y apoyo pedagógico. Los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) deben diseñar e implementar estos programas, trabajando conjuntamente con los coordinadores pedagógicos y directores de las instituciones educativas.

Cuarta

Desarrollar iniciativas que fortalezcan el compromiso afectivo de los docentes, como crear un ambiente de trabajo positivo, fomentar la colaboración y proporcionar apoyo emocional y profesional. Los directores y subdirectores de las instituciones educativas, junto con el equipo de bienestar docente y psicólogos escolares, pueden liderar estas iniciativas.

Quinta

Implementar políticas que aumenten el compromiso continuo de los docentes, como ofrecer contratos de trabajo a largo plazo, oportunidades de desarrollo profesional y seguridad laboral. La Dirección Regional de Educación en Áncash (DREA) en coordinación con el Ministerio de Educación debe formular y aplicar estas políticas, asegurándose de que las UGELs y las instituciones educativas las implementen adecuadamente.

Sexta

Crear programas que promuevan el compromiso normativo, como inculcar valores y misión de la institución educativa en los docentes y proporcionar capacitación sobre la importancia del compromiso normativo en el contexto educativo. Los especialistas en desarrollo organizacional y formación continua de la DREA, junto con los directores de las instituciones educativas, pueden diseñar e impartir estos programas de capacitación.

REFERENCIAS

- Alberca, F. E. T., Rodríguez. H. P., Escalante, M. R. G. (2023) Relationship of Organizational Commitment to Team://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693 work in a Municipality from Peru. *Business review*, 8(1), 1-20.
- Ali, A. A. A., Yusoffii, S. H., & Aliiii, K. (2019). Fundamental of equal opportunities in employee's performance: a critical review. In *Proceedings of the 5th World Conference on Integration of Knowledge, Bangi, Malaysia*, 29. https://www.researchgate.net/profile/Ali-Ateeq/publication/335137245_FUNDAMENTAL_OF_EQUAL_OPPORTUNITIES_IN_EMPLOYEE'S_PERFORMANCE_A_CRITICAL_REVIEW/links/5d528a6a45851530407086ae/FUNDAMENTAL-OF-EQUAL-OPPORTUNITIES-IN-EMPLOYEES-PERFORMANCE-A-CRITICAL-REVIEW.pdf
- Al-Kuwari, M. M., Al-Fagih, L., & Koç, M. (2021). Formular las preguntas adecuadas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: enfoques de evaluación del desempeño para el sistema educativo de Qatar. *Sustainability*, 13(7), 3883. <https://doi.org/10.3390/su13073883>
- Álvarez-Andrade, G. (2020). *Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas*. *Revista EDUSER*, 7(1), 32-40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Cobo-Rendon, R., Lobos Peña, K., Mella-Norambuena, J., Cisternas San Martin, N., & Peña, F. (2021). Longitudinal analysis of teachers' technology acceptance and its relationship with resource visualization and academic performance of university students during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(21), 12167. <https://doi.org/10.3390/su132112167>
- Coronado- Guzmán, G. Valdivia- Velasco, M., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). *Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias*. *Conciencia Tecnológica*, 60, 1-15. Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oaid=94465715006>
- Criollo, S., Altamirano-Suarez, E., Jaramillo-Villacís, L., Vidal-Pacheco, K., Guerrero-Arias, A., & Luján-Mora, S. (2022). Sustainable teaching and learning through a mobile application: A case study. *Sustainability*, 14, 6663. <https://doi.org/10.3390/su14116663>

- CuriñaupaAlfaro, A.A. (2023). [tps://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130984](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130984)
4. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/130984>
- Delgado, P. (2020). La capacitación docente, el gran reto de la educación en línea. Institute for the Future of Education. <https://observatorio.tec.mx/educ-news/capacitacion-docente-covid/>
- Diković, M., & Gergorić, T. (2020). Teachers' assessment of active learning in teaching *Nature and Society. Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 1265–1279. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1728563>
- Du, X., Guerra, A., Nørgaard, B., Chaaban, Y., Lundberg, A., & Lyngdorf, NER University. (2022). Teacher readiness for change to implement education for sustainable development through participation in a project-based professional development program. *Sustainability*, 14, 12079. <https://doi.org/10.3390/su141912079>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Fang, M., Fan, P., Nepal, S. & Chang, P. (2021) Dual-Mediation Paths Linking Corporate Social Responsibility to Employee's Job Performance: A Multilevel Approach. *Front. Psychol.* 11:612565. doi: 10.3389/fpsyg.2020.612565
- Ferrer-Estévez, M., & Chalmeta, R. (2021). Integration of the Sustainable Development Goals in educational institutions. *International Journal of Management in Education*, 19, 100494. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1472811721000434>
<file:///D:/MAESTRIA%20%20MBA/MIC/TESIS/REVISTAS%20Y%20TESIS%20%20TESIS%20MBA%20NUEVAS%20VARIABLES/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20compromiso%20ORGANUIZACIONAL%20%20ARTICULO%202020.pdf>
- García, F. V. (2023). *Gestión Educativa. Ediciones:* San Marcos. <http://ugelsanmarcos.gob.pe/portal/mn/1986>
- Guerri, M. (2024). Las teorías del aprendizaje significativo de Ausubel revoluciona la educación, ofreciendo una perspectiva única sobre la enseñanza y el aprendizaje. <https://www.psicoactiva.com/blog/aprendizaje-significativo-ausubel/>

- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). The relationship between responsible leadership and organisational commitment and the mediating effect of employee turnover intentions: An empirical study with Australian employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 759–774. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3575-6>
- Hassan, M., Akhlaq, A., & Hyder, S. I. (2019). A review of literature on emotional intelligence focusing on job satisfaction and organizational commitment. *Pakistan Business Review*, 20(4), 985-997. <https://pbr.iobm.edu.pk/wp-content/uploads/2021/06/PBR-Jan-2019.pdf#page=209>
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). "I have turned into a foreman here at home": Families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, work, and organization*, 28(1), 268–283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Huang, S., Yin, H., Jin, Y., & Wang, W. (2022). More knowledge, more satisfaction with online teaching? Examining the mediation of teaching effectiveness and moderation of engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14, 4405. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/8/4405>
- Marín, M. (2018). *Motivación trascendente y desempeño laboral en los trabajadores del instituto superior tecnológico privado Unicenter, Los Olivos, 2018*. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo de Chimbote]. Archivo digital.
- Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2021). *Código de ética y clima organizacional*. Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-ministerio-de-ambiente-aprobo-su-codigo-de-etica-para-el-desempeno-dentro-del-organismo>
- Ministerio de educación (2012). Marco del buen desempeño docente. Perú.
- Ministerio de Educación. (2017). *Una Mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Oficina de la UNESCO en Lima. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917>
- Mișu, S. I., Radu, C., Deaconu, A., & Toma, S. (2022). Enhancing teacher performance through engagement and job effectiveness. *Sustainability*, 14(16), 10167. <https://doi.org/10.3390/su141610167>

- Monier, D., Peña, R., Campoverde, D., Villalva, K., & Soriano, R. (2023). Desempeño docente: una percepción desde la teoría. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 27(118), 77-86. <https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689>.
- Muhammad Shohib, Suhariadi, F., & Agustina, T. S. (2024). The role of organizational commitment in the relationship between collaborative leadership and teacher performance. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 69–75. <https://doi.org/10.22219/jipt.v12i1.31497>
- Mushtaque, I., Rizwan, M., Dasti, R., Ahmad, R., & Mushtaq, M. (2021). Students' attitude and impact of online learning; role of teachers and peer support during the COVID-19 crisis. *Performance Improvement*, 60, 20-27.
- Orozco-Solis, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. <https://www.doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>
- Peniche, R., Mac, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. REICE. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Polania, C. Cardona, F. Castañeda, G. Vargas, I. Calvache, O. & Abanto, W (2020). *Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior*. Institución Universitaria Antonio José Camacho Universidad César Vallejo.
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020a). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*.
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020b). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación*, 10(2), 64-76. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Rubio, A. (2020). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31531/1/80%20GTH.pdf>

- Saeed, A., Habib, R., Zaffar, M., Quraishi, K. S., Altaf, O., Irfan, M., Glowacz, A., Tadeusiewicz, R., Huneif, M. A., Abdulwahab, A., et al. (2021). Analysis of features affecting teachers' performance during COVID-19: A selection of multilevel characteristics. *Electronics*, 10(14), 1673. <https://doi.org/10.3390/electronics10141673>
- Saks, A. (2020). Antecedents and outcomes of revised employee engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(3), 217-234.
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9–16. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>
- UNESCO. (2015). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.
- UNESCO. (2020). *Informe mundial sobre la educación: La cualificación docente a nivel global*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917>
- Wen, T. B., Ho, T. C., Kelana, B. W. Y., Othman, R., & Syed, O. R. (2019). Leadership styles in influencing employees' job performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9, 55-65. doi: 10.6007/IJARBSS/v9-i9/6269
- Wongsuwan, N., Phanniphong, K., & Na-Nan, K. (2023). How job stress influences organisational commitment: Do positive thinking and job satisfaction matter? *Sustainability*, 15(4), 3015. <https://doi.org/10.3390/su15043015>
- Xiang C., Chen X. P., Lu K. C. (2021). An empirical study on the effect of online teaching in colleges and universities and its influencing factors. *Higher Educ. China* 1, 93–99
- Zhu, C. L., Wen, X., & Shen, S. S. (2022). Analysis of characteristics of high-performing online teachers in primary and secondary schools: Research and report III on online teaching in primary and secondary schools in Jiangsu Province. *Journal of East China Normal University*, 4, 43-60. doi: 10.16382/j.cnki.1000-5560.2022.04.004

ANEXOS 01

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1 Compromiso Organizacional	Es la fuerza que cada colaborador muestra en la organización, sus objetivos y el compromiso están inmersos hacia la empresa. Su visión es parte de los colaboradores para lograr los mismos objetivos (Robbins, 2004). El compromiso organizacional puede ser realizado mediante tres dimensiones: Compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Cada uno de ellos presentan ciertas características: primero es la satisfacción y las expectativas del colaborador, mientras el segundo se logra por necesidad moral y el tercero por considerar el tiempo invertido y el costo. (Quispe & Paucar, 2020b).	La variable compromiso organizacional a través de sus dimensiones será medido mediante el instrumento denominado cuestionario constituido por cinco alternativas a modo de escala de Likert. Indicadores: Sentido de pertenencia, lealtad moral agradecimiento, alto sacrificio, satisfacción de experiencia. Escala de medición: ordinal.	Compromiso Afectivo	-Sentido de pertenencia	Ordinal
			Compromiso Normativo	-Lealtad moral -Agradecimiento -Alto sacrificio	
			Compromiso de Continuidad	-Satisfacción de experiencia	
VARIABLE 2 Desempeño Docente	De acuerdo con (Montenegro, 2003), el desempeño docente consiste en una serie de tareas que un maestro debe completar con el fin de desempeñar su función. Del mismo modo, el	La variable desempeño docente será medido mediante el instrumento cuestionario constituida con cinco alternativas de respuesta en una escala tipo Likert el docente debe	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Conoce a sus estudiantes y su entorno -Planifica la enseñanza	Ordinal

<p>rendimiento se evalúa en varios contextos o ámbitos, como el aula, la institución, el entorno y el profesor. Teniendo en cuenta la Ley General de Educación N°28044 y el Marco del Buen Desempeño Docente, se define el desempeño docente como un proceso que vincula el rendimiento de las labores del docente a los procedimientos y resultados que de él se derivan, dando a sus alumnos, a sus familias, a la comunidad y a la sociedad un sentido de responsabilidad social. Asimismo, el profesor debe desempeñarse teniendo en cuenta cuatro dominios (MINEDU, 2013). Cada dominio tiene sus competencias y éstos cuentan con desempeños.</p>	<p>desempeñarse teniendo en cuenta cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2013).</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Crea un clima propio para el aprendizaje -Usa estrategias y recursos para el aprendizaje -Evalúa permanentemente y toma decisiones
	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Participa activamente en la gestión de la escuela -Establece buenas relaciones con la familia, comunidad e instituciones 	
	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Reflexiona sobre su práctica, y se prepara continuamente -Ejerce su profesión con ética 	

ANEXO 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PRESENTACIÓN:

"Estimado profesor, mi nombre es Paul Giancarlos Alegre Aznaran, estudiante de maestría. Estoy llevando a cabo un proyecto de investigación titulado 'Compromiso organizacional y desempeño docente en Instituciones educativas de San Luis Nuevo Chimbote, Ancash-2024'. Esta encuesta es completamente anónima y confidencial. Le solicito su colaboración respondiendo con seriedad y veracidad, ya que la información proporcionada será crucial para proponer alternativas de solución con el objetivo de mejorar la educación."

Muchas Gracias

INSTRUCCIONES: Por favor, lee con atención las siguientes los siguientes items y luego marca con una **X** en la celda que según su criterio es la opción que consideres correcta, cuyo valor es:

(5) Totalmente de acuerdo **(4)** De acuerdo **(3)** Neutral **(2)** En desacuerdo **(1)** Totalmente en desacuerdo.

	ITEMS	5	4	3	2	1
COMPROMISO AFECTIVO						
1	La inversión de tiempo y esfuerzo en esta institución ha valido la pena.					
2	Esta institución me brinda todo lo que necesito					
3	Me siento bien trabajando en esta institución porque me permite crecer como persona.					
4	Mi trabajo en esta institución es valorado y reconocido.					
COMPROMISO CONTINUO						
5	Me sentiría culpable si dejara esta institución.					
6	Le debo mucho a esta institución.					
7	No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho.					
8	Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado.					
COMPROMISO NORMATIVO						
9	Respeto las reglas de esta institución porque creo que son apropiadas.					
10	Estoy de acuerdo con los principios de esta institución					
11	Me identifico con las metas que tiene esta institución.					
12	Trabajo en esta institución porque sus valores se alinean con los míos					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

PRESENTACIÓN:

"Estimado profesor, mi nombre es Paul Giancarlos Alegre Aznaran, estudiante de maestría. Estoy llevando a cabo un proyecto de investigación titulado 'Compromiso organizacional y desempeño docente en Instituciones educativas de San Luis Nuevo Chimbote, Ancash-2024'. Esta encuesta es completamente anónima y confidencial. Le solicito su colaboración respondiendo con seriedad y veracidad, ya que la información proporcionada será crucial para proponer alternativas de solución con el objetivo de mejorar la educación."

Muchas Gracias

INSTRUCCIONES: Por favor, lee con atención las siguientes los siguientes items y luego marca con una **X** en la celda que según su criterio es la opción que consideres correcta, cuyo valor es:

(5) Siempre **(4)** Casi Siempre **(3)** A veces **(2)** Casi nunca **(1)** Nunca.

	ITEMS	5	4	3	2	1
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Realizar un diagnóstico de las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación anual					
2	Las unidades de aprendizaje son programadas en función de los intereses, necesidades y saberes de los estudiantes.					
3	Las sesiones de aprendizaje están diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes					
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		5	4	3	2	1
6	Fomento un clima de aula favorable para el aprendizaje de todos los estudiantes.					
7	Utilizo diversas estrategias metodológicas para facilitar el aprendizaje de mis estudiantes					
8	Empleo recursos didácticos pertinentes y relevantes para apoyar el aprendizaje de mis estudiantes.					

9	Utilizo diversos criterios e instrumentos de evaluación para identificar los logros y desafíos en el proceso de aprendizaje de mis estudiantes.					
10	Reflexiono sobre los aspectos de mi enseñanza que necesitan mejorar y realizo los ajustes necesarios					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA I.E. ARTICULADA A LA COMUNIDAD.		5	4	3	2	1
11	Mantengo una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa (estudiantes, padres, colegas, etc.).					
12	Participo en la elaboración, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT y RI					
13	Contribuyo al establecimiento de un clima institucional favorable dentro de la I.E.					
14	Valoro y respeto las características sociales y culturales de la comunidad en la que se encuentra la I.E.					
15	Participo en actividades y proyectos que integran la escuela con la comunidad local, promoviendo una relación de mutuo beneficio.					
PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE.		5	4	3	2	1
16	Reflexiono sistemáticamente sobre mi práctica pedagógica para identificar áreas de mejora.					
17	Participó activamente en la reflexión y análisis de las prácticas pedagógicas de mis colegas.					
18	Trabajo en equipo con otros docentes para mejorar la calidad educativa en nuestra institución.					
19	Asumo la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje de mis estudiantes.					
20	Participo regularmente en actividades de desarrollo profesional para mejorar mis competencias docentes					

¡MUCHAS GRACIAS!



FICHA TÉCNICA

Ficha técnica para medir el nivel de compromiso organizacional de los docentes en Instituciones educativas.

I. DATOS PERSONALES:

1.1 Nombre : Cuestionario: Compromiso Organizacional: CCO-01

1.2 Autor : Alegre Aznaran Paul Giancarlos

1.3 Validadores :

- Doc. Velásquez Chang Esther Ysabel
- Mg. Castro Barrueto José Ignacio
- Mg. More Cruz Juan Ramón

1.4 Nivel de confiabilidad : **Alta** del coeficiente de alfa de Cronbach = **0.865**

1.5 Características del encuestado: Docentes de EBR

II. ESTRATEGIA PARA SU APLICACIÓN:

2.1 Aplicación directa/virtual:

- Impresión del cuestionario
- Formato formulario de google

2.2 Tiempo de aplicación: 10 minutos

2.3 Aplicación: Previo del consentimiento informado y sensibilización con la colaboración a la investigación.

III. CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO:

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	PESO	BAREMOS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo	4	20	4 - 7 MBCA 8 - 10 BCA 11 - 14 RCA 15 - 17 ACA 18 - 20 MACA
	Compromiso continuo	4	20	4 - 7 MBCC 8 - 10 BCC 11 - 14 RCC 15 - 17 ACC 18 - 20 MACC
	Compromiso Normativo	4	20	4 - 7 MBCN 8 - 10 BCN 11 - 14 RCN 15 - 17 ACN

				18 - 20	MACN
total	3	12	60	12 - 22	MBCO
				23 - 32	BCO
				32 - 41	RCO
				42 - 50	ACO
				51 - 60	MACO

3.1. Descripción de baremos:

3.1.1. Dimensión: Compromiso Afectivo

- Muy Bajo Compromiso Afectivo (MBCA): 4 - 7 puntos
 - **Descripción:** Los docentes que se encuentran en esta categoría muestran un nivel muy bajo de compromiso afectivo con la organización. Esto indica que tienen una conexión emocional débil con su institución educativa. Pueden sentir poca identificación y apego hacia la organización, lo que podría influir negativamente en su motivación y rendimiento laboral.
- Bajo Compromiso Afectivo (BCA): 8 - 10 puntos
 - **Descripción:** Los docentes en esta categoría presentan un compromiso afectivo bajo. Aunque tienen una conexión emocional con la organización, esta no es suficientemente fuerte. Pueden estar en riesgo de desmotivarse o considerar dejar la organización si no se abordan sus necesidades y preocupaciones.
- Regular Compromiso Afectivo (RCA): 11 - 14 puntos
 - **Descripción:** Estos docentes tienen un compromiso afectivo moderado con la organización. Tienen una conexión emocional razonable y una identificación moderada con la institución. Su nivel de compromiso es aceptable, pero hay espacio para mejorar.
- Alto Compromiso Afectivo (ACA): 15 - 17 puntos
 - **Descripción:** Los docentes con alto compromiso afectivo muestran una fuerte conexión emocional con la organización. Se sienten identificados y apegados a la institución, lo que se refleja en su motivación y desempeño laboral.
- Muy Alto Compromiso Afectivo (MACA): 18 - 20 puntos
 - **Descripción:** Los docentes en esta categoría tienen el más alto nivel de compromiso afectivo. Muestran una conexión emocional muy fuerte con la organización, sienten un profundo sentido de pertenencia y están altamente motivados.

3.1.2. Dimensión: Compromiso Continuo

- Muy Bajo Compromiso Continuo (MBCC): 4 - 7 puntos
 - **Descripción:** Los docentes que se encuentran en esta categoría muestran un nivel muy bajo de compromiso continuo con la organización. Esto indica que perciben muy pocas razones para quedarse en la institución basadas en los

costos percibidos de dejarla. Es probable que no vean grandes consecuencias negativas en caso de cambiar de trabajo.

- Bajo Compromiso Continuo (BCC): 8 - 10 puntos
 - **Descripción:** Los docentes en esta categoría presentan un compromiso continuo bajo. Perciben algunas razones para quedarse en la organización, pero estas no son suficientemente fuertes. Pueden estar considerando otras oportunidades si no sienten que quedarse les aporte ventajas significativas.
- Regular Compromiso Continuo (RCC): 11 - 14 puntos
 - **Descripción:** Estos docentes tienen un compromiso continuo moderado. Perciben suficientes razones para quedarse en la organización, principalmente debido a los costos asociados con dejarla, como la pérdida de antigüedad, beneficios o estabilidad.
- Alto Compromiso Continuo (ACC): 15 - 17 puntos
 - **Descripción:** Los docentes con alto compromiso continuo muestran una fuerte percepción de los costos asociados con dejar la organización. Ven muchas ventajas en quedarse y perciben consecuencias significativas si deciden irse, lo que refuerza su permanencia.
- Muy Alto Compromiso Continuo (MACC): 18 - 20 puntos
 - **Descripción:** Los docentes en esta categoría tienen el más alto nivel de compromiso continuo. Ven muchas razones para quedarse y perciben grandes costos asociados con dejar la organización, lo que hace que estén fuertemente comprometidos a permanecer.

3.1.3. Dimensión: Compromiso Normativo

- Muy Bajo Compromiso Normativo (MBCN): 4 - 7 puntos
 - **Descripción:** Los docentes en esta categoría muestran un nivel muy bajo de compromiso normativo con la organización. Esto indica que sienten poca obligación moral o ética para permanecer en la institución. Su permanencia no está influenciada por un sentido de deber o lealtad hacia la organización.
- Bajo Compromiso Normativo (BCN): 8 - 10 puntos
 - **Descripción:** Los docentes en esta categoría tienen un bajo compromiso normativo. Sienten cierta obligación hacia la organización, pero esta no es lo suficientemente fuerte como para asegurar su permanencia. Pueden ser susceptibles a cambiar de trabajo si encuentran mejores oportunidades.
- Regular Compromiso Normativo (RCN): 11 - 14 puntos
 - **Descripción:** Estos docentes muestran un compromiso normativo moderado. Tienen un sentido de obligación hacia la organización que es suficiente para mantenerlos motivados, pero aún hay margen de mejora.
- Alto Compromiso Normativo (ACN): 15 - 17 puntos
 - **Descripción:** Los docentes con alto compromiso normativo sienten una fuerte obligación moral para permanecer en la organización. Están motivados por un sentido de deber y lealtad hacia la institución, lo que les hace menos propensos a considerar otras oportunidades.

- Muy Alto Compromiso Normativo (MACN): 18 - 20 puntos
 - **Descripción:** Los docentes en esta categoría tienen el más alto nivel de compromiso normativo. Sienten una profunda obligación y lealtad hacia la organización, lo que los hace extremadamente comprometidos y poco dispuestos a dejar la institución.

3.1.4. VARIABLE: Compromiso Organizacional:

- Muy Bajo Compromiso Organizacional (MBCO): 12 - 22 puntos
 - **Descripción:** Los docentes que se encuentran en esta categoría muestran un nivel muy bajo de compromiso organizacional. Esto indica una falta significativa de conexión emocional, continuada y normativa con la organización. Estos docentes probablemente no sienten lealtad, obligación ni identificación con la institución, y están más inclinados a considerar dejar la organización.
- Bajo Compromiso Organizacional (BCO): 23 - 31 puntos
 - **Descripción:** Los docentes en esta categoría tienen un bajo compromiso organizacional. Aunque sienten alguna conexión con la organización, no es lo suficientemente fuerte como para garantizar su permanencia a largo plazo. Pueden estar en riesgo de desmotivarse y buscar otras oportunidades si sus necesidades no son satisfechas.
- Regular Compromiso Organizacional (RCO): 32 - 41 puntos
 - **Descripción:** Estos docentes tienen un compromiso organizacional moderado. Sienten una conexión razonable con la organización, pero hay espacio para mejorar. Su compromiso es suficiente para mantener un desempeño adecuado, pero no excepcional.
- Alto Compromiso Organizacional (ACO): 42 - 50 puntos
 - **Descripción:** Los docentes con alto compromiso organizacional muestran una fuerte conexión con la organización. Están motivados, sienten lealtad y obligación hacia la institución y son menos propensos a buscar otras oportunidades laborales.
- Muy Alto Compromiso Organizacional (MACO): 51 - 60 puntos
 - **Descripción:** Los docentes en esta categoría tienen el más alto nivel de compromiso organizacional. Sienten una conexión emocional, continuada y normativa muy fuerte con la organización. Están altamente motivados y son muy leales a la institución, considerando seriamente los costos de dejarla.

FICHA TÉCNICA

Ficha técnica para medir el nivel de desempeño Docente en Instituciones educativas.

I. DATOS PERSONALES:

1.1 Nombre : Cuestionario: Desempeño Docente: CDD-01

1.2 Autor : Alegre Aznaran Paul Giancarlo

1.3 Validadores :

- Doc. Velásquez Chang Esther Ysabel
- Mg. Castro Barrueto José Ignacio
- Mg. More Cruz Juan Ramón

1.4 Nivel de confiabilidad : Alta del coeficiente de alfa de Cronbach = **0.875**

1.5 Características del encuestado: Docentes de EBR

II. ESTRATEGIA PARA SU APLICACIÓN:

2.1 Aplicación directa/virtual:

- Impresión del cuestionario
- Formato formulario de google

2.2 Tiempo de aplicación: 10 minutos

2.3 Aplicación: Previo del consentimiento informado y sensibilización con la colaboración a la investigación.

III. CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO:

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	PESO	BAREMOS
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	5	25	5 - 9 MBPD 10 - 13 BPD 14 - 17 RPD 18 - 21 APD 22 - 25 MAPD
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	5	25	5 - 9 MBED 10 - 13 BED 14 - 17 RED 18 - 21 AED 22 - 25 MAED
	Participación en la gestión de la I.E	5	25	5 - 9 MBPGD 10 - 13 BPGD 14 - 17 RPGD 18 - 21 APGD

	articulada a la comunidad			22 - 25	MAPGD
	Profesionalidad e identidad docente.	5	25	5 - 9 10 - 13 14 - 17 18 - 21 22 - 25	MBPID BPID RPID APID MAPID
total	4	20	100	20 - 36 37 - 52 53 - 68 69 - 84 85 - 100	MBDD BDD RDD ADD MADD

3.1. Descripción de baremos:

➤ **Dimensión 1: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes**

Descripción: Evalúa la capacidad del docente para planificar y preparar clases de manera efectiva, asegurando que los materiales y recursos utilizados sean adecuados y pertinentes para el aprendizaje de los estudiantes.

- Muy Bajo Preparación Docente (MBPD): 5 - 9 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría muestran una preparación inadecuada, con deficiencias significativas en la planificación y el uso de materiales. Es probable que no logren cubrir adecuadamente los objetivos de aprendizaje.

- Bajo Preparación Docente (BPD): 10 - 13 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría tienen una preparación insuficiente, lo que puede afectar negativamente el aprendizaje de los estudiantes. Se necesita mejorar la planificación y la selección de materiales.

- Regular Preparación Docente (RPD): 14 - 17 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría cumplen con los requisitos mínimos de preparación, pero aún hay margen para mejoras. La planificación es básica y podría beneficiarse de un mayor detalle y enfoque.

- Alta Preparación Docente (APD): 18 - 21 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría demuestran una preparación adecuada, con una buena planificación y uso de recursos. Están bien preparados para cubrir los objetivos de aprendizaje.

- Muy Alta Preparación Docente (MAPD): 22 - 25 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría muestran una preparación excelente, con una planificación meticulosa y uso óptimo de materiales educativos. Están altamente preparados para facilitar el aprendizaje efectivo.

➤ **Dimensión 2: Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes**

Descripción: Mide la eficacia del docente en la enseñanza, incluyendo su capacidad para presentar el contenido de manera clara, utilizar métodos de enseñanza adecuados y fomentar un ambiente de aprendizaje positivo.

- Muy Bajo Enseñanza Docente (MBED): 5 - 9 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría tienen una enseñanza inefectiva que no facilita el aprendizaje de los estudiantes. Necesitan mejorar significativamente sus métodos pedagógicos.

- Bajo Enseñanza Docente (BED): 10 - 13 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría enfrentan dificultades en la enseñanza que pueden impedir un aprendizaje efectivo. Se requiere capacitación adicional en técnicas de enseñanza.

- Regular Enseñanza Docente (RED): 14 - 17 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría muestran una enseñanza básica con necesidad de mejorar en algunos aspectos pedagógicos. Su enseñanza cumple con los requisitos mínimos pero no es óptima.

- Adecuado Enseñanza Docente (AED): 18 - 21 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría demuestran una enseñanza eficaz y apropiada para los estudiantes. Utilizan métodos de enseñanza adecuados y fomentan un buen ambiente de aprendizaje.

- Muy Adecuado Enseñanza Docente (MAED): 22 - 25 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría muestran una enseñanza sobresaliente, con métodos pedagógicos innovadores y efectivos. Crean un ambiente de aprendizaje muy positivo y estimulante.

➤ **Dimensión 3: Participación en la Gestión de la I.E Articulada a la Comunidad**

Descripción: Evalúa la implicación del docente en la gestión institucional y su capacidad para colaborar con la comunidad educativa, incluyendo padres de familia y otros actores relevantes.

- Muy Bajo Participación en la Gestión Docente (MBPGD): 5 - 9 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría tienen una participación mínima en la gestión institucional y en la colaboración con la comunidad. Es probable que no contribuyan de manera significativa a la vida institucional.

- Bajo Participación en la Gestión Docente (BPGD): 10 - 13 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría tienen una participación insuficiente que puede limitar el impacto positivo en la comunidad educativa. Necesitan involucrarse más en la gestión y colaboración.

- Regular Participación en la Gestión Docente (RPGD): 14 - 17 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría muestran una participación básica en la gestión y colaboración, con margen para mejorar. Contribuyen a la gestión institucional pero de manera limitada.

- Adecuada Participación en la Gestión Docente (APGD): 18 - 21 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría demuestran una buena participación en la gestión institucional y en la colaboración con la comunidad. Están activamente involucrados y contribuyen positivamente.

- Muy Adecuada Participación en la Gestión Docente (MAPGD): 22 - 25 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría muestran una participación destacada y efectiva en la gestión y colaboración comunitaria. Son líderes en la comunidad educativa y fomentan una fuerte conexión con la misma.

➤ **Dimensión 4: Profesionalidad e Identidad Docente**

Descripción: Mide el nivel de profesionalismo y la identidad profesional del docente, incluyendo su compromiso con la ética profesional, el desarrollo continuo y la representación positiva de la profesión docente.

- Muy Bajo Profesionalidad e Identidad Docente (MBPID): 5 - 9 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría tienen un bajo nivel de profesionalismo y una identidad docente débil. Necesitan desarrollar un mayor compromiso con la ética y la profesionalidad docente.

- Bajo Profesionalidad e Identidad Docente (BPID): 10 - 13 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría muestran una falta de compromiso profesional que puede afectar negativamente la imagen del docente. Necesitan mejorar su ética profesional y compromiso con la profesión.

- Regular Profesionalidad e Identidad Docente (RPID): 14 - 17 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría tienen un nivel básico de profesionalismo con necesidad de mejoras en la identidad profesional. Cumplen con los estándares mínimos pero pueden desarrollar más su profesionalidad.

- Adecuada Profesionalidad e Identidad Docente (APID): 18 - 21 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría demuestran un buen nivel de profesionalismo y una identidad docente clara. Son ejemplos positivos para otros docentes y para los estudiantes.

- Muy Adecuado Profesionalidad e Identidad Docente (MAPID): 22 - 25 puntos

Descripción: Los docentes en esta categoría muestran un alto nivel de profesionalismo y una identidad docente sólida y ejemplar. Son líderes en la profesión docente y promueven altos estándares éticos y profesionales.

3.1.4. VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE:

- Muy Bajo Desempeño Docente (MBDD): 20-36 puntos:

Descripción: El desempeño docente en esta categoría indica una deficiencia significativa en las áreas evaluadas. Es probable que el docente necesite apoyo y desarrollo profesional intensivo.

- Bajo Desempeño Docente (BDD) 37-52 puntos:

Descripción: Este nivel sugiere que el desempeño docente es insuficiente en varias áreas clave, requiriendo mejoras y capacitación específica para alcanzar un estándar aceptable.

- Regular Desempeño Docente (RDD) 53-68 puntos:

Descripción: Un desempeño regular indica que el docente cumple con los requisitos básicos en la mayoría de las áreas, pero todavía hay margen para mejoras sustanciales.

- Alto Desempeño Docente (ADD) 69-84 puntos:

Descripción: El docente muestra un buen desempeño en la mayoría de las áreas evaluadas. Esto indica una práctica docente efectiva y consistente.

- Muy Alto Desempeño Docente (MADD) 85-100 puntos:

Descripción: Este nivel refleja un desempeño excelente en todas las dimensiones evaluadas. El docente demuestra un alto nivel de competencia y profesionalismo.

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Aspectos prioritarios del compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la categoría y basta obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

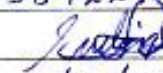
Matriz de validación del cuestionario de la variable "Compromiso Organizacional"

la definición conceptual: El compromiso organizacional puede ser realizado mediante tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Cada uno de ellos presentan ciertas características: primero es la satisfacción y las expectativas del colaborador, mientras el segundo se logra por necesidad moral y el tercero por considerar el tiempo invertido y el costo. Teniendo en cuenta la salud y el bienestar como factores elementales en el compromiso organizacional (Quispe & Paucar, 2020).

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
COMPROMISO AFECTIVO	Sentido de pertenencia	La inversión de tiempo y esfuerzo en esta institución ha valido la pena.	1	1	1	1	
		Me brinda todo lo que necesito esta institución . ESTA INSTITUCION ME BRINDA.....	0	0	0	0	
		Me siento bien trabajando en esta institución porque me permite crecer como persona. Y PROFESIONAL					
		Mi trabajo en esta institución es reconocido Y VALORADO.					
COMPROMISO CONTINUO	Lealtad moral, decisión, y continuidad IDEM	Me sentiría culpable si dejara esta institución.	1	1	1	1	
		Le debo mucho a esta institución.					
		No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho.					NEJORAR LA (SONSISTEMA) (RPS)
		Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado.	1	1	1	1	
COMPROMISO NORMATIVO	Satisfacción de experiencia	Me Respeto las reglas de esta institución porque creo que son apropiadas.	1	1	1	1	
		Estoy de acuerdo con los principios de esta institución	1	1	1	1	
		Me identifico con las metas que tiene esta institución.	1	1	1	1	

		Trabajo en esta institución porque sus valores están en línea con los míos SE ALINEAN CON LOS MÍOS				
--	--	---	--	--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	ESTHER YSABEL VELÁSQUEZ CHANG
Documento de identidad	DNI : 32958835
Años de experiencia en el área	34 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	EESP CHIMBOTE
Cargo	JEFE DE UNIDAD DE FORMAC CONTINUA
Número telefónico	958922732
Firma	
Fecha	23/05/2024


Matriz de validación del cuestionario de la Variable "Desempeño docente"

La definición conceptual: Es conjunto de conocimientos y conductas que evidencia un maestro, a través de los logros educativos planificados. Además, se encuentra relacionado con la práctica pedagógica en las aulas, en cada una de las fases del proceso de enseñanza aprendizaje (Peniche et al. 2020), (Álvarez-Andrade, 2019).

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Preparación de materiales	Realizar un diagnóstico de las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación anual	A	A	A	A	
		Las unidades de aprendizaje son programadas en función de los intereses, necesidades y saberes de los estudiantes.	A	A	A	A	
		Las sesiones de aprendizaje están diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes	A	A	A	A	
		Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	A	A	A	A	
		Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	A	A	A	A	
		ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Estrategias usadas	Fomento un clima de aula favorable para el aprendizaje de todos los estudiantes.	A	A	A
Utilizo diversas estrategias metodológicas para facilitar el aprendizaje de mis estudiantes	A			A	A	A	
Empleo recursos didácticos pertinentes y relevantes para apoyar el aprendizaje de mis estudiantes.	A			A	A	A	
Utilizo diversos criterios e instrumentos de evaluación para identificar los logros y desafíos en el	A			A	A	A	

		proceso de aprendizaje de mis estudiantes.					
		Reflexiono sobre los aspectos de mi enseñanza que necesitan mejorar y realizo los ajustes necesarios	A	A	A	A	
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA I.E. ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Gestión escuela - comunidad	Mantengo una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa (estudiantes, padres, colegas, etc.).	A	A	A	A	
		Participo en la elaboración, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT y RI	A	A	A	A	
		Contribuyo al establecimiento de un clima institucional favorable dentro de la escuela.	A	A	A	A	
		Valoro y respeto las características sociales y culturales de la comunidad en la que se encuentra la escuela	A	A	A	A	
		Participo en actividades y proyectos que integran la escuela con la comunidad local, promoviendo una relación de mutuo beneficio.	A	A	A	A	
PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE.	Capacidades profesionales	Reflexiono sistemáticamente sobre mi práctica pedagógica para identificar áreas de mejora.	A	A	A	A	
		Participó activamente en la reflexión y análisis de las prácticas pedagógicas de mis colegas.	A	A	A	A	
		Trabajo en equipo con otros docentes para mejorar la calidad educativa en nuestra institución.	A	A	A	A	
		Asumo la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje de mis estudiantes.	A	A	A	A	
		Participo regularmente en actividades de desarrollo profesional para mejorar mis competencias docentes					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir El desempeño docente.
Nombres y apellidos del experto	ESTHER YSOBEL VELÁSQUEZ CHANÓ
Documento de identidad	DNI: 52958835
Años de experiencia en el área	34 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	ESCUELA DE EDUCAC. SUPERIOR PEDAG. PÚBLICA CHIMBOTE
Cargo	JIEE DE UNIDAD DE FORMACIÓN CONTINUA
Número telefónico	958922732
Firma	
Fecha	23/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Aspectos prioritarios del compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la categoría y basta obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Ciudad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

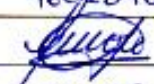
Matriz de validación del cuestionario de la variable "Compromiso Organizacional"

la definición conceptual: El compromiso organizacional puede ser realizado mediante tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Cada uno de ellos presentan ciertas características: primero es la satisfacción y las expectativas del colaborador, mientras el segundo se logra por necesidad moral y el tercero por considerar el tiempo invertido y el costo. Teniendo en cuenta la salud y el bienestar como factores elementales en el compromiso organizacional (Quispe & Paucar, 2020).

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
COMPROMISO AFECTIVO	Sentido de pertenencia	La inversión de tiempo y esfuerzo en esta institución ha valido la pena.	1	1	1	1	
		Me brinda todo lo que necesito esta institución.	1	1	1	1	
		Me siento bien trabajando en esta institución porque me permite crecer como persona.	1	1	1	1	
		Mi trabajo en esta institución es reconocido	1	1	1	1	
COMPROMISO CONTINUO	Lealtad moral, decisión, y continuidad	Me sentiría culpable si dejara esta institución.	1	1	1	1	
		Le debo mucho a esta institución.	1	1	1	1	
		No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho.	1	1	1	1	
		Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado.	1	1	1	1	
COMPROMISO NORMATIVO	Satisfacción de experiencia	Me respeto las reglas de esta institución porque creo que son apropiadas.	1	1	1	1	
		Estoy de acuerdo con los principios de esta institución	1	1	1	1	
		Me identifico con las metas que tiene esta institución.	1	1	1	1	

		Trabajo en esta institución porque sus valores están en línea con los míos					
--	--	--	--	--	--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Juan Ramón More Cruz
Documento de identidad	32911964
Años de experiencia en el área	7-años
Máximo Grado Académico	Maestría.
Nacionalidad	Peruana.
Institución	UGel- Santa- Especialista.
Cargo	Especialista Comunicación
Número telefónico	960289650
Firma	
Fecha	21-05-24

Matriz de validación del cuestionario de la Variable "Desempeño docente"

La definición conceptual: Es conjunto de conocimientos y conductas que evidencia un maestro, a través de los logros educativos planificados. Además, se encuentra relacionado con la práctica pedagógica en las aulas, en cada una de las fases del proceso de enseñanza aprendizaje (Peniche et al. 2020), (Álvarez-Andrade, 2019).

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA
 ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

 Mg. Juan Ramón More Cruz
 ESPECIALISTA DE COMUNICACIÓN

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Preparación de materiales	Realizar un diagnóstico de las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación anual	1	1	1	1	
		Las unidades de aprendizaje son programadas en función de los intereses, necesidades y saberes de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Las sesiones de aprendizaje están diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes	1	1	1	1	
		Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	1	1	1	1	
		Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	1	1	1	1	
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Estrategias usadas	Fomento un clima de aula favorable para el aprendizaje de todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		Utilizo diversas estrategias metodológicas para facilitar el aprendizaje de mis estudiantes	1	1	1	1	
		Empleo recursos didácticos pertinentes y relevantes para apoyar el aprendizaje de mis estudiantes.	1	1	1	1	
		Utilizo diversos criterios e instrumentos de evaluación para identificar los logros y desafíos en el	1	1	1	1	

		proceso de aprendizaje de mis estudiantes.					
		Reflexiono sobre los aspectos de mi enseñanza que necesitan mejorar y realizo los ajustes necesarios	1	1	1	1	
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA I.E. ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Gestión escuela - comunidad	Mantengo una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa (estudiantes, padres, colegas, etc.)	1	1	1	1	
		Participo en la elaboración, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT y RI	1	1	1	1	
		Contribuyo al establecimiento de un clima institucional favorable dentro de la escuela.	1	1	1	1	
		Valoro y respeto las características sociales y culturales de la comunidad en la que se encuentra la escuela	1	1	1	1	
		Participo en actividades y proyectos que integran la escuela con la comunidad local, promoviendo una relación de mutuo beneficio.	1	1	1	1	
PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE.	Capacidades profesionales	Reflexiono sistemáticamente sobre mi práctica pedagógica para identificar áreas de mejora.	1	1	1	1	
		Participó activamente en la reflexión y análisis de las prácticas pedagógicas de mis colegas.	1	1	1	1	
		Trabajo en equipo con otros docentes para mejorar la calidad educativa en nuestra institución.	1	1	1	1	
		Asumo la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje de mis estudiantes.	1	1	1	1	
		Participo regularmente en actividades de desarrollo profesional para mejorar mis competencias docentes	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir El desempeño docente.
Nombres y apellidos del experto	Juan Román flore Cruz
Documento de identidad	32911964
Años de experiencia en el área	7-años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGel-Santa.
Cargo	Especialista de comunicación
Número telefónico	960289650
Firma	
Fecha	21-05-24

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Mg. Juan Román flore Cruz
ESPECIALISTA DE COMUNICACIÓN

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Aspectos prioritarios del compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de san Luis 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la categoría y basta obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Matriz de validación del cuestionario de la variable "Compromiso Organizacional"

la definición conceptual: El compromiso organizacional puede ser realizado mediante tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Cada uno de ellos presentan ciertas características: primero es la satisfacción y las expectativas del colaborador, mientras el segundo se logra por necesidad moral y el tercero por considerar el tiempo invertido y el costo. Teniendo en cuenta la salud y el bienestar como factores elementales en el compromiso organizacional (Quispe & Paucar, 2020).

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	S u f i c i e n c i a	C o h e r e n c i a	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
COMPROMISO AFECTIVO	Sentido de pertenencia	La inversión de tiempo y esfuerzo en esta institución ha valido la pena.	1	1	1	1	
		Me brinda todo lo que necesito esta institución.	1	1	1	1	
		Me siento bien trabajando en esta institución porque me permite crecer como persona.	1	1	1	1	
		Mi trabajo en esta institución es reconocido	1	1	1	1	
COMPROMISO CONTINUO	Lealtad moral, decisión, y continuidad	Me sentiría culpable si dejara esta institución.	1	1	1	1	
		Le debo mucho a esta institución.	1	1	1	1	
		No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho.	1	1	1	1	
		Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado.	1	1	1	1	
COMPROMISO NORMATIVO	Satisfacción de experiencia	Me respeto las reglas de esta institución porque creo que son apropiadas.	1	1	1	1	
		Estoy de acuerdo con los principios de esta institución	1	1	1	1	
		Me identifico con las metas que tiene esta institución.	1	1	1	1	

		Trabajo en esta institución porque sus valores están en línea con los míos				
--	--	--	--	--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	JOSE IGNACIO CASTRO BARRUETO
Documento de identidad	82541465
Años de experiencia en el área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRIA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	943922529
Firma	
Fecha	22-05-2024


Matriz de validación del cuestionario de la Variable "Desempeño docente"

La definición conceptual: Es conjunto de conocimientos y conductas que evidencia un maestro, a través de los logros educativos planificados. Además, se encuentra relacionado con la práctica pedagógica en las aulas, en cada una de las fases del proceso de enseñanza aprendizaje (Peniche et al. 2020), (Álvarez-Andrade, 2019).

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Preparación de materiales	Realizar un diagnóstico de las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación anual	1	1	1	1	
		Las unidades de aprendizaje son programadas en función de los intereses, necesidades y saberes de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Las sesiones de aprendizaje están diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes	1	1	1	1	
		Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	1	1	1	1	
		Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	1	1	1	1	
		ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Estrategias usadas	Fomento un clima de aula favorable para el aprendizaje de todos los estudiantes.	1	1	1
Utilizo diversas estrategias metodológicas para facilitar el aprendizaje de mis estudiantes	1			1	1	1	
Empleo recursos didácticos pertinentes y relevantes para apoyar el aprendizaje de mis estudiantes.	1			1	1	1	
Utilizo diversos criterios e instrumentos de evaluación para identificar los logros y desafíos en el	1			1	1	1	

		proceso de aprendizaje de mis estudiantes.					
		Reflexiono sobre los aspectos de mi enseñanza que necesitan mejorar y realizo los ajustes necesarios	1	1	1	1	
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA I.E. ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Gestión escuela - comunidad	Mantengo una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa (estudiantes, padres, colegas, etc.)	1	1	1	1	
		Participo en la elaboración, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT y RI	1	1	1	1	
		Contribuyo al establecimiento de un clima institucional favorable dentro de la escuela	1	1	1	1	
		Valoro y respeto las características sociales y culturales de la comunidad en la que se encuentra la escuela	1	1	1	1	
		Participo en actividades y proyectos que integran la escuela con la comunidad local, promoviendo una relación de mutuo beneficio.	1	1	1	1	
PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE.	Capacidades profesionales	Reflexiono sistemáticamente sobre mi práctica pedagógica para identificar áreas de mejora.	1	1	1	1	
		Participó activamente en la reflexión y análisis de las prácticas pedagógicas de mis colegas.	1	1	1	1	
		Trabajo en equipo con otros docentes para mejorar la calidad educativa en nuestra institución.	1	1	1	1	
		Asumo la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje de mis estudiantes.	1	1	1	1	
		Participo regularmente en actividades de desarrollo profesional para mejorar mis competencias docentes	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir El desempeño docente.
Nombres y apellidos del experto	JOSE IGNACIO CASTRO BARRUETO
Documento de identidad	82541465
Años de experiencia en el área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRIA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	943922529
Firma	
Fecha	22-05-2024

ANEXO 04 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas												TOTAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	3	1	2	2	1	4	4	5	4	38
2	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	48
3	5	4	4	4	1	3	5	1	5	5	5	5	47
4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	38
5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	55
6	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	53
7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	53
8	3	3	4	3	1	3	3	2	3	4	3	3	35
9	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	56
10	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	43
11	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	52
12	4	5	5	3	2	2	2	4	5	4	4	4	44
13	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	5	2	45
14	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
15	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	54
16	5	3	5	3	1	3	4	4	5	5	5	4	47
17	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	37
18	3	3	3	2	1	1	2	1	5	3	3	2	29
19	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	45
20	3	2	3	2	1	3	2	2	5	3	3	3	32
21	5	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	43
22	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	3	42
23	4	2	4	3	1	4	2	2	5	5	4	4	40
24	4	4	2	2	1	2	1	1	4	4	4	3	32
25	4	5	4	5	3	1	3	4	3	4	5	4	45
													61.81
VARIANZA	0.5	0.9	1.1	1.1	1.8	1.0	1.3	1.9	0.9	0.5	0.5	0.8	12.8
TOTAL	12.8												

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2_{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2_T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_{Items}}{\sum S^2_T} \right)$$

Alfa de Cronbach (α)	Consistencia Interna
>0.9	Excelente
>0.8	Buena
>0.7	Aceptable
>0.6	Discutible
>0.5	Pobre
≤ 0.5	Inaceptable

$$\frac{\sum S^2_T}{\sum S^2_I}$$

ETIQUETA	CODIGO
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ESTADISTICA	VALORES
K	12
$\sum S^2_I$	12.8
$\frac{\sum S^2_T}{\sum S^2_I}$	61.81

	FOR.CRB	CONSISTENCIA INTERNA
VALOR ALFA	0.8649968	El instrumento es bueno en confiabilidad

DESEMPEÑO DOCENTE

Sujeto	Items / reactivos / Preguntas																				TOTAL DESEMPEÑO DOCENTE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	94
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	91
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	87
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
6	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
9	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	89
10	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	92
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
12	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	84
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
14	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	92
15	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	89
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	89
17	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	75
18	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	86
19	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	94
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	76
21	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	92
22	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	4	1	3	5	5	5	5	4	87
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	93
24	4	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	2	5	5	5	83
25	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	87
																					51.806667
VARIAN	0.3	0.7	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.6	0.9	0.4	0.8	0.4	0.3	0.8	0.6	0.3	0.2	8.7
TOTAL	8.7																				

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2_{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEM
$\sum S^2_T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_{Items}}{\sum S^2_T} \right)$$

Alfa de Cronbach (α)	Consistencia interna
>0.9	Excelente
>0.8	Buena
>0.7	Aceptable
>0.6	Decible
>0.5	Pobre
<0.5	Inaceptable

$$\frac{\sum S^2_T}{\sum S^2_I}$$

ETIQUETA	CODIGO
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ESTADISTICA	
K	20
$\sum S^2_I$	8.7
$\sum S^2_T$	51.806667

	FOR. CRB	CONSISTENCIA INTERNA
VALOR ALFA	0.873861	El instrumento es bueno en confiabilidad

ANEXO 05



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Compromiso organizacional y desempeño docente en Instituciones Educativas de San Luis Nuevo Chimbote, Ancash-2024

Investigador (a) (es): Paul Giancarlos Alegre Aznarán

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Compromiso organizacional y desempeño docente en Instituciones Educativas de San Luis Nuevo Chimbote, Ancash-2024", cuyo objetivo es Determinar cómo se relacionan el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de San Luis Nuevo Chimbote, Ancash, en 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus UCV filial Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa – Nvo Chimbote.

El impacto de la falta de atención afectiva y estrategias pedagógicas efectivas en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, especialmente en la zona de los AAHH de la parte sur de Nvo Chimbote, afecta negativamente el desempeño docente y la calidad educativa. Es crucial promover un compromiso organizacional sólido para mejorar la enseñanza y cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible en educación al validar un consentimiento informado.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de [SALA DE PROFESORES] de las I.E y/o de manera virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.



Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) ALEGRE AZNARAN Paul Giancarlos] email: paulaegreaznaran@gmail.com y asesor Dra. Carbonell García, Carmen Elena email: ccarbonellg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma(s):

ANEXO 08
AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88388
"San Luis de la Paz"

R.D. N° 00386-95-DSREP
Av. Los Héroes S/N Parcela 13 - UPIS San Luis - Nuevo Chimbote
CODIGO PRIMARIA: 1000637 - CODIGO SECUNDARIA: 1000678



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Nuevo Chimbote, 18 de junio de 2024.

SEÑOR:
DR. ANDRES ALBERTO RUIZ GOMEZ
JEFE DE LA ESCUELA DE POS-GRADO
UNIVERSIDAD PARTICULAR "CESAR VALLEJO"
PRESENTE:

ASUNTO: CARTA DE ACEPTACIÓN

Tengo el honor de dirigirme a Usted, para hacerle llegar el cordial saludo a nombre de la Institución Educativa N° 88388 "SAN LUIS DE LA PAZ" y a la vez manifestarle que se **AUTORIZA**, al estudiante de la Universidad "Cesar Vallejo" del Programa de Maestría en la Administración en la Educación: **PAUL GIANCARLOS ALEGRE AZNARAN**, para desarrollar el trabajo de investigación (TESIS) **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTIUCIONES EDUCATIVAS, DE NUEVO CHIMBOTE**, en nuestra institución Educativa.

Asimismo, la Dirección de la Institución Educativa, autoriza al estudiante la aplicación de encuestas en las áreas correspondientes, y brindarle las facilidades, para el respectivo análisis documental. Que están relacionados al estudio del trabajo de investigación, agradeciéndole por haber considerado a nuestra institución I.E. formar parte de este estudio.

Aprovecho la oportunidad para desearle éxitos y triunfos y reiterar las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



JOSE I. CASTRO BARRUETO
DIRECTOR (E)

D(E)S/P/DCB
T4/0111V
San Luis: 18-06-2024
cc. activo



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 89551

AA.HH. VILLA DEL SALVADOR- NUEVO CHIMBOTE

CREADO POR RD. N° 7031-UGEL-S. 28 DICIEMBRE 2017. C.M. 1738905

"Año del bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Nuevo Chimbote, 18 de junio del 2024

Señor:

DR. ANDRES ALBERTO RUIZ GOMEZ
JEFE DE LA ESCUELA DE POS-GRADO
UNIVERSIDAD PARTICULAR "CESAR VALLEJO"
PRESENTE:

Asunto: Carta de Aceptación

Tengo el honor de dirigirme a Usted, para hacerle llegar el cordial saludo a nombre de la Institución Educativa **89551 "VILLA DEL SALVADOR"** y a la vez manifestarles que se **AUTORIZA**, al estudiante de la Universidad "Cesar Vallejo" del Programa de Maestría en la Administración en la Educación: **Paul Giancarlo Alegre Aznaran**, para desarrollar el trabajo de investigación (TESIS) **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTIUCIONES EDUCATIVAS, DE NUEVO CHIMBOTE**, en nuestra institución Educativa.

Asimismo, la Dirección de la Institución Educativa, autoriza al estudiante la aplicación de encuestas en las áreas correspondientes, y brindarle las facilidades, para el respectivo análisis documental. Que están relacionados al estudio del trabajo de investigación, agradeciéndole por haber considerado a nuestra institución I.E. formar parte de este estudio.

Aprovecho la oportunidad para desearte éxitos y triunfos y reiterar las muestras de consideración y estima.

Atentamente

Aceptado



[Handwritten Signature]
Mg. Silvia D. Pardo Crespo
DIRECTORA
C.M. 1011968731