



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso organizacional y desempeño docente en las  
instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Macavilca Tello, Alejandro Sandro

**ASESOR:**

Mgr. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión educativa

**PERÚ - 2018**



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MACAVILCA TELLO, ALEJANDRO SANDRO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ, 2018**

Fecha: 02 de setiembre de 2018

Hora: 02:15 pm

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Firma:

**SECRETARIO:** Dra. Noemí Mendoza Retamozo

Firma:

**VOCAL:** Mgtr. María del Carmen Ancaya Martínez

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  .....  
.....  
.....  .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
..... *Reducción APA* .....  
..... *Referencias Bibliográficas* .....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

### **Dedicatoria**

A Dios, por quien guía nuestras vidas, por darnos fortaleza y sabiduría para lograr nuestros objetivos.

A mi familia especialmente a mi esposa e hijos por su paciencia, comprensión y apoyo para la realización de este trabajo de Tesis de Pos grado.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por sus gratas enseñanzas e ilustraciones vertidas en las clases a lo largo de nuestra formación académica.

A los miembros del jurado y a la asesora Mg. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez por el apoyo incondicional para hacer realidad el presente trabajo de Tesis.

A nuestros compañeros de estudio, quienes contribuyeron con sus experiencias para el desarrollo y culminación del presente trabajo.

### Declaración de autoría

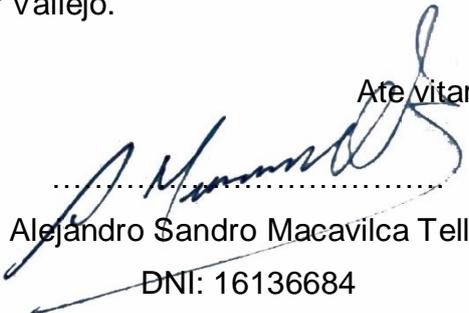
Yo, Alejandro Sandro Macavilca Tello, estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 16136684, con la tesis titulada “Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Ate vitarte, 02 setiembre del 2018



.....  
Alejandro Sandro Macavilca Tello  
DNI: 16136684

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador, presento ante ustedes la tesis titulada “Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.”, con la finalidad de determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente I.E. del distrito de Huarochirí, 2018, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de maestro en Administración de la Educación.

El documento consta de ocho capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último, en el octavo capítulo, los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor.

## Índice

	Pag
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 Trabajos previos internacionales	16
1.2.2 Trabajos previos nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Variable 1: Compromiso organizacional	21
1.3.2 Variable 2: Desempeño docente	26
1.4. Formulación del problema	34
1.4.1 Problema general	34
1.4.2 Problemas específicos	34
1.5 Justificación	35
1.6 Hipótesis	35
1.6.1 Hipótesis general	35
1.6.2 Hipótesis específicas	35
1.7 Objetivos	36
1.7.1 Objetivo General	36
1.7.2 Objetivos Específicos	36
<b>II. Método</b>	
2.1 Diseño de investigación	38

2.2 Variables operacionalización	39
2.2.1 Definición conceptual de la variable	39
2.2.2 Operacionalización de variables	39
2.3 Población, muestra	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	46
<b>III. Resultados</b>	
3.1 Resultados descriptivos	48
3.2 Prueba de hipótesis	57
<b>IV. Discusión</b>	62
<b>V. Conclusiones</b>	66
<b>VI. Recomendaciones</b>	69
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	71
<b>Anexos</b>	
Anexo 1. Artículo científico	76
Anexo 2. Matriz de consistencia	84
Anexo 3: Instrumentos	85
Anexo 4. Confiabilidad y validez de los instrumentos	89
Anexo 5. Validaciones	95
Anexo 5. Base de datos general	107
Anexo 6. Autorizaciones	115

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Operacionalización de la variable compromiso organizacional.	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente.	41
Tabla 3. Niveles y rangos de la variable compromiso organizacional.	43
Tabla 4. Niveles y rangos de la variable desempeño docente.	44
Tabla 5. Juicio de expertos.	45
Tabla 6. Análisis de fiabilidad del instrumento sobre compromiso organizacional.	45
Tabla 7. Análisis de fiabilidad del instrumento sobre el desempeño docente.	46
Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional.	48
Tabla 9. Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo.	49
Tabla 10. Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad.	50
Tabla 11. Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso de normativo.	51
Tabla 12. Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente.	52
Tabla 13. Frecuencia y porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	53
Tabla 14. Frecuencia y porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	54
Tabla 15. Frecuencia y porcentaje de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	55
Tabla 16. Frecuencia y porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	56

Tabla 17. Prueba de normalidad.	57
Tabla 18. Correlación entre la el compromiso organizacional y el desempeño docente.	58
Tabla 19. Correlación entre la el compromiso afectivo y el desempeño docente.	59
Tabla 20. Correlación entre la el compromiso de continuidad y el desempeño docente.	60
Tabla 21. Correlación entre la el compromiso normativo y el desempeño docente.	61

## Índice de figuras

	Pag.
Figura 1. Dominios del marco del buen desempeño docente.	31
Figura 2. Niveles y porcentajes de la variable compromiso organizacional.	48
Figura 3. Niveles y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo.	49
Figura 4. Niveles y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad.	50
Figura 5. Niveles y porcentajes de la dimensión compromiso normativo.	51
Figura 6. Niveles y porcentajes de la variable desempeño docente.	52
Figura 7. Niveles y porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	53
Figura 8. Niveles y porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	54
Figura 9. Niveles y porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	55
Figura 10. Niveles y porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	56

## Resumen

La presente investigación titulada Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables para lo cual se planteó como hipótesis, existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018

La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal, trabajo con una población conformada por 120 docentes a los cuales se les aplicó como instrumento dos cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman.

Los resultados permitieron aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, al encontrar que el valor de  $p = ,000$  lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula, además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman = .356\*\*.

**Palabras claves:** compromiso organizacional, desempeño docente.

### Abstract

The present research entitled Organizational commitment and teaching performance in the educational institutions of Huarochirí district, 2018, which had as objective to determine the relationship between the variables for which it was hypothesized, there is a significant relationship between the organizational commitment and the teaching performance in the educational institutions of the district of Huarochiri, 2018.

The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional design, working with a population consisting of 120 teachers to whom two Likert scale questionnaire was applied as an instrument for the two variables, content validity was carried out by expert judgment and its reliability was determined using the Cronbach's Alpha statistic, in the same way the non-parametric test analysis was used and the analysis was performed with the Spearman's Rho test.

The results allowed us to accept that there is a significant relationship between the organizational commitment and the teaching performance in the educational institutions of Huarochiri district, 2018, when finding that the value of  $p = .000$  which is lower than the level of significance of 0.05. that allowed to reject the null hypothesis, besides finding that the Rho coefficient of Spearman = .356 \*\*.

**Keywords:** organizational commitment, teaching performance.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

En toda organización es importante fomentar un clima armónico en la que las personas se puedan desenvolver, Luengo (2013) afirmó que las instituciones educativas son espacios en los que se realizan interacciones entre los miembros, en sus instalaciones se lleva a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Según Casassus (2003) en informe emitido a la UNESCO manifiesta las limitaciones para que se dé una práctica alineada con el propósito educativo como fin último de las escuelas, aunado a ambientes operativos que limitan la equidad y productividad que resulta de un clima laboral poco apto para producir relaciones interpersonales que admitan proyectar una gestión exitosa a nivel interno y externo, lo cual provoca desmotivación en los docentes, demostrándose una baja participación, compromiso y desarrollo profesional.

Pero Frías (2014) considera que el trabajador se siente comprometido y motivado, cuando la empresa es capaz de ofrecer condiciones adecuadas para el desempeño; pero también refiere que en los últimos años diversas organizaciones no han comprendido aún la importancia de estos aspectos, generando incomodidad entre sus trabajadores.

Si el docente se siente a gusto con su ambiente laboral va a generar compromiso con ella, no obstante, Ruíz (2013) manifiesta que uno de los aspectos más relevantes en las organizaciones es el compromiso organizacional, ya que este ayuda a la mejora, logro de objetivos y compromiso del trabajador con la organización. Asimismo, considera que el compromiso y la motivación laboral, son aspectos que suelen estar de la mano y que, al ser adecuados, contribuyen positivamente a toda la organización.

En cuanto al desempeño Newstrom (2007), señaló que es un “proceso continuo en el que se aclara y comunica a los empleados las expectativas de desempeño, para luego ofrecer coaching y retroalimentación para afirmar las acciones deseadas”.

El desempeño docente a nivel internacional, cuentan con reglamentaciones que buscan la buena enseñanza, siendo algunos de ellos los países europeos y

latinoamericanos. En el Perú la carrera docente no ha mostrado por muchos años calidad y eficiencia, tanto desde la formación docente como desde su labor pedagógica. La educación peruana necesita de docentes que logren en sus estudiantes los aprendizajes fundamentales y a su vez desde la educación se transforme la sociedad peruana en una más democrática, equitativa y con niveles altos de desarrollo humano. Para ello MINEDU (2012) creó el Marco del Buen Desempeño Docente que evalúa “la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”. (p.18)

La preocupación no solo a nivel de otros países en los cuales se han ido generando programas de capacitación al docente para mejorar su desempeño, los cuales han servido como ejemplo para que el Perú también realice implementación de programas que brinden el soporte y acompañamiento al docente; pero a su vez la carrera magisterial ha propiciado que el desempeño del docente sea evaluado; por lo cual el Minedu (2011) presentó el marco del buen desempeño docente como un instrumento que guía la labor educativa del docente.

Las instituciones de Huarochirí que están en busca de la calidad educativa precisan contar, en la institución, con docentes que se comprometan a generar cambios y lograr sobre todo los aprendizajes en sus estudiantes, por lo expuesto se plantea identificar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño del docente.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales**

Dentro de las investigaciones internacionales similares al presente estudio se puede mencionar la realizada por Betanzos y Paz (2011) en su investigación “El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: una revisión en América Latina en la última década. Se plantearon como objetivo conocer el Compromiso organizacional en docentes y en organizaciones de educación

superior. Para ello realizaron una búsqueda de los trabajos publicados en revistas científicas de psicología, administración y educación. Con las palabras clave: CO y/o implicación laboral, profesores, docentes, maestros, universidades y escuela. Obtuvieron 55 artículos, los cuales se revisó con los siguientes parámetros; muestras de maestros, docentes o profesores, evaluados mediante escalas de CO y/o involucramiento, durante 2000 a 2010. De ellos a los diecinueve estudios cumplieron los requisitos. Se detallaron los diseños, líneas abordadas y enfoques utilizados. Los estudios de la revisión emplean muestras no probabilísticas y la gran parte, se realizan en universidades públicas, emplean diseños transversales con medida única de las variables evaluadas. Se trata de estudios correlacionales que emplean algún procedimiento de análisis de regresión para tener en cuenta los resultados. La tasa de respuesta es menor a 40% en varios estudios. Las muestras son intencionales. Las medidas utilizadas para evaluar CO, son diferentes entre estudios, muestran un rango de 3 a 22 reactivos, ya sea para alguno de sus dominios (afectivo, normativo y continuidad) o de forma global, lo que altera al querer disponer de un modelo teórico integrado. Ellos llegaron a las siguientes conclusiones, que el compromiso organizacional docente no es un tema prioritario en América Latina. El modelo tridimensional de Meyer y Allen es el más estudiado. La formación y mantenimiento del CO se produce por compromiso afectivo y el de continuidad se muestra con menor intensidad y se ha diferenciado del actitudinal en docentes.

Para, Luengo (2013) en su tesis sobre clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial; la investigación fue de tipo descriptiva correlacional de diseño no experimental en la que trabajó con una población constituida por 49 sujetos, para recabar información se usó como instrumento dos cuestionarios y como técnica la encuesta. Los resultados mostraron que en los centros educativos prevalece un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, dando a conocer un ambiente laboral que no estimula a los docentes, quienes no se sienten identificados con la organización, lo que ha venido incidiendo en su desempeño laboral manifestando lo mismo en el día a día, situación que los sitúa al margen de los avances pedagógicos y tecnológicos, además de mostrar debilidades en las habilidades administrativas

sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en la socialización de valores y equipos de trabajo. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

Ocon, Concepción y Flores (2017) en su investigación “El nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción de trabajo”, de tipo correlacional no experimental. Cuyo propósito fue examinar el compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral y la comunicación organizacional, para ello aplicaron un cuestionario formado por 74 preguntas de escala Likert a una muestra de 50 personas, llegaron a la conclusión que el compromiso organizacional tiene una mayor relación con la comunicación organizacional, siendo sus variables de comunicación y la integración organizacional de las más importantes en su relación.

Zans (2017) elaboró su tesis sobre clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, con el propósito de estimar la relación entre las variables; la investigación de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo en el que se trabajó con una población formada por 59 trabajadores. Los resultados obtenidos indicaron que el clima organizacional es óptimo, señalando que el mejoramiento de él alcanzaría de manera positiva en el desempeño; se considera urgente motivar a las autoridades responsables en contribuir a lograr un clima organizacional favorable.

Salvador y Sánchez (2018) en su estudio sobre liderazgo de los directivos y compromiso organizacional, con el objetivo de determinar la relación entre las variables; la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, correlacional, descriptiva, en la que se trabajó con una población formada por 130 docentes. El autor llegó a concluir que hay una correlación significativa entre las variables, así como afirmo que hay relación entre el establecimiento de metas y expectativas, la gestión de recursos de manera estratégica del liderazgo directivo con el compromiso organizacional.

### 1.2.2 Trabajos previos nacionales

Rivera (2010) en su tesis sobre “compromiso organizacional de los docentes”, con el objetivo de profundizar en este aspecto como factor de éxito en la organización, determinando el grado de compromiso, correlacionándolo con las variables sociodemográficas de los docentes que fueron parte de este estudio; la investigación fue de enfoque cuantitativa, correlacional en el cual se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, aplicados a 43 docentes. Los resultados muestran el grado de compromiso organizacional de un nivel medio, mostrando que el compromiso afectivo y de continuidad tuvieron mayor valor que el compromiso normativo; en cuanto a las correlaciones se evidenció que existe una correlación con las características referidas a sexo y antigüedad laboral; a nivel de antigüedad se evidencio que el compromiso es mayor cuando es nuevo en el puesto, el cual va decreciendo con el paso de los años.

Espinoza, Vilca y Pariona (2014) en su investigación “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética”; de tipo básica, método deductivo - hipotético y diseño descriptivo correlacional; en la cual se plantearon como objetivo conocer la relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académica. Para ello aplicaron a la muestra de 37 estudiantes un cuestionario. El cual les permitió llegar a la conclusión que existe relación entre desempeño docente y el rendimiento académico; así mismo sostienen que hay una relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el rendimiento académico; otra de sus conclusiones es que existe relación significativa entre responsabilidad profesional y el rendimiento académico.

Loza (2014) en su tesis referida a “Liderazgo y compromiso organizacional”, en la cual el autor hace una revisión del compromiso organizacional y de los estilos de liderazgo, determinando la relación entre las variables; la investigación fue de diseño no experimenta. Para recolectar datos referentes al liderazgo se empleó el cuestionario de estilo de liderazgo protocolo y en cuanto al compromiso se empleó una escala de compromiso. Se trabajó con una población conformada por 100 docentes. Los resultados muestran que el estilo predominante es el transaccional y el compromiso organizacional

predominante es el afectivo, concluyendo que hay relación entre las variables objetos del presente estudio.

Gómez (2015) en su tesis sobre “Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente”, la cual busco determinar la relación entre las variables; la unidad de análisis de dicha investigación estuvo conformada por estudiantes del régimen presencial de la facultad de educación y ciencias humanas conformado por un total de 493 estudiantes, pero la muestra fue conformada por 200 estudiantes. La investigación se dio bajo una visión cuantitativa, tipo correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental, para recolectar datos se empleó un cuestionario sobre la primera variable y para la segunda se dio una escala de evaluación. Los resultados muestran que existe una correlación significativa y directa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, así como también afirmo la correlación entre el compromiso afectivo, de continuidad y continuidad con el desempeño docente.

De la Puente (2017) en su tesis “Compromiso organizacional y motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, tuvo como propósito explicar la relación que existe entre estas dos variables, para ello aplicó en una muestra de 108 trabajadores, de 18 y 65 años, dos instrumentos, uno para determinar el compromiso organizacional y el otro para conocer la escala de motivación de los mismo. Esta investigación fue descriptiva, de corte transversal y de tipo correlacional. Se evidencia dentro de sus conclusiones que la mayoría de sujetos están en el nivel medio del compromiso organizacional general, también en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. En la motivación de logro se tiene en sus sub escalas Poder, Afiliación y Logro niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se notan correlaciones pequeñas pero significativas entre motivación de Logro y compromiso organizacional, también la sub dimensión compromiso afectivo tiene una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro. En tanto la sub escala de implicancia tiene una relación mediana y significativa con las sub escalas de la motivación de logro para personal administrativo.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Variable 1: Compromiso organizacional**

Sin lugar a dudas, el tema es un factor de éxito para la organización ya que superpone valores muy importantes en el comportamiento organizacional como el involucramiento, lealtad y la predisposición para el trabajo en equipo que tendrán como consecuencia resultados eficientes y eficaces.

Al respecto uno de los primeros análisis fue desarrollado por Katz y Kahn (citados por Zamora 2009) en la que se aborda el compromiso organizacional como la identificación e interiorización de los colaboradores con los objetivos organizacionales para el cumplimiento de las metas trazadas, donde cada uno asuma su responsabilidad.

Robbins (2004, p. 72) indicó que el compromiso organizacional “es la intensidad de los trabajadores que tienen con la organización, vale decir que poseen los mismos objetivos organizacionales que perseguir, Asimismo menciona que un compromiso organizacional elevado consta en identificarse con la compañía que se trabaja”.

Al respecto se puede decir que la visión de una institución debe ser conocida y compartida por todos sus actores y trabajar juntos para obtener mejores resultados.

Meyer y Allen (citado por Arias, 2001) afirmaron que el “compromiso organizacional consta en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales expresan su orgullo y satisfacción de pertenecer a la organización”. (p. 7)

Por otro lado, Castañeda (2001) refiere que “el compromiso organizacional determina el grado en el cual la persona se identifica con su trabajo y evalúa que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse así mismo”. (p. 67)

Es preciso señalar que lo antes mencionado por los autores permite afirmar que el compromiso organizacional es un factor importante en toda institución que permite alcanzar las metas trazadas como institución, además que con ella se

mide el grado, de la persona, de identificación con su trabajo y con su institución. El docente que demuestra satisfacción y compromiso en las labores pedagógicas que realiza genera mejores resultados de su trabajo, por ello se ve reflejado en el aumento del aprendizaje de sus estudiantes.

### **Dimensiones de la variable compromiso organizacional**

Para la presente investigación las dimensiones son tomadas de Meyer Allen (citado por Arias 2001), el cual precisa las siguientes:

#### **Dimensión 1: Compromiso afectivo**

Para Meyer y Allen (1991) citado por Arias (2001) el compromiso afectivo:

Se menciona a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. (p. 7)

Entonces con esta dimensión se determina que las relaciones interpersonales en una institución deben tener como cimiento la inteligencia emocional, esta debe ser promovida por todos los líderes y sostenida dentro de un clima de respeto para garantizar la conexión trabajador institución.

#### **Dimensión 2: Compromiso de continuidad**

Para Meyer y Allen (1991) citado por Arias (2001) el compromiso de continuidad:

Indica el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las bajas oportunidades de encontrar otro empleo, si quisiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente ligado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla involucraría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la

empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.  
(p. 8)

Con esta dimensión se evidencia que existen elementos que hacen que un trabajador sienta la necesidad de continuar laborando en una empresa; estos elementos positivos como la motivación, sean económico, trato o accesibilidad, por parte de la empresa; pero también existen elementos negativos como la falta de oportunidades.

### **Dimensión 3: Compromiso normativo**

Para Meyer y Allen (1991) citado por Arias (2001) el compromiso normativo:

Se encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de continuar en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haber tenido una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. (p. 8)

Se concluye que esta dimensión hace referencia al sentimiento de agradecimiento que siente el trabajador hacia su empresa y que lo demuestra quedando en ella.

### **Importancia del compromiso organizacional**

Según Bayona y Goñi (2007) la eficacia organizacional está ligada en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales planteados. Recursos necesarios como la tecnología o la estructura organizativa pueden emularse, excepto el capital humano con el que se tiene. Lo que se aumenta cuando se relaciona con la organización educativa, en que los docentes son actores importantes en la misión central de cualquier escuela basada en la sólida formación integral del educando.

Los cambios que se han ido generando en nuestra educación peruana han ido afectando a los actores educativos, pero sobre todo al estudiante, frente a ello es preciso generar en nuestros docentes el actuar integradamente donde el fin único sea formar integralmente a los estudiantes; lo ideal es que todos tengan la misma visión, Doug y Fred (2006) indican que el éxito personal y organizacional requiere de competencias de orden moral, que es la aplicación necesaria de la inteligencia moral, la cual es la capacidad mental para estimar cómo los principios humanos universales deben plasmarse a los valores personales, acciones y objetivos.

Por ello los autores concluyen que una organización inteligente cuenta con una moral cuya cultura está impregnada de valores que valen la pena y cuyos miembros actúan de manera continua en consonancia con esos valores. Es así que, el éxito organizacional, según Peters y Waterman (1982) es entendido como la consecuencia de incluir a las personas con la organización gracias a una cultura fuerte, identificada por una visión compartida, cuyo principal objetivo es la productividad. Esto se consolidaría en la organización con un compromiso en alto grado; pero, sin el compromiso de los miembros de una organización no se podrían poner en práctica de manera continua y sostenible los principios axiológicos que determinan una cultura.

### **Beneficios del compromiso organizacional**

Meller y Allen (1997, citado por Arias, 2001) indicaron cuatro beneficios que genera que se logre un compromiso organizacional alto, primero está el aspecto relacionado con el trabajador ya que si su nivel de compromiso con su institución es alto ello generara que él permanezca más tiempo en la institución, y como organización es necesario mantener al personal que tiene niveles altos de desempeño en lo que realiza.

El autor señala por ello a la persona que demuestra mayores niveles de identificación con la organización, va a realizar su labor adecuadamente como una forma de compensar por lo que recibe de parte de la empresa; Es así que el autor señalo que el nivel de compromiso se puede evidenciar también cuando la persona falta a su trabajo.

Por ultimo si la persona se identifica con su institución, tiende a realizar mejor su labor, se une al equipo, se empeña por lograr los objetivos organizacionales; en el campo educativo se ve si el docente tiene mayor compromiso con su institución educativa va percibir que con su trabajo va aportando para el logro de la visión planteada y la misión como comunidad educativa en la que están metidos los estudiantes, los padres, los directivos y ellos mismos; por ello esa misión y visión debe ser expresada en conjunto para lograr que todos caminemos hacia el logro de ello.

### **El compromiso en el ámbito del marketing interno**

Ruiz (2013) en su estudio referido al compromiso organizacional, como un valor en el desarrollo del marketing interno señaló los siguientes aspectos a considerarse en este proceso:

El primero referido al marketing interno y el compromiso en el cual señalo que Berry (1976, citado por Ruiz, 2013) precisaron que el marketing interno a las acciones realizadas por los directivos para poder comprender las necesidades de sus trabajadores para que de esta manera aumente su satisfacción laboral desarrollando su productividad, brindando de esta manera un servicio de calidad; el autor acuño el nombre de cliente interno refiriéndose a los trabajadores de una organización. El autor agrego además que el marketing interno se basa en dos principios el primero es complacer las necesidades de las personas que laboran en la institución, en segundo referido a las reglas que se aplican en la institución como políticas.

Las diferentes investigaciones realizadas al respecto señalan que existe una correlación causal entre la confianza y compromiso demostrándose que las empresas que están atentas a las necesidades de sus trabajadores se dan una relación positiva con el compromiso sobre todo afectivo del trabajador.

El otro aspecto señalado por Berry (1976, citado por Ruiz, 2013) es el referido a la orientación al mercado interno, establece que para crear y ofrecer valor a los clientes se requiere un sistema específico de valores, en la cual se pide

la creación de valores corporativos que contesten a las necesidades de los clientes a lo que otros autores denominaron cultura de la organización.

El último aspecto son las variables analizadas en relación al compromiso en la que el autor señalo factores como el interés de la dirección, comunicación interna, la conciliación entre lo laboral y la vida familiar.

### **1.3.2 Variable 2: Desempeño docente**

Respecto la variable desempeño docente es preciso considerar que las escuelas de hoy están en la búsqueda de cómo se va dando el desempeño del docente, al respecto Chiavenato (2002) afirma que el desempeño:

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de una organización necesaria para la misma, con un desenvolvimiento laboral exitoso y una satisfacción laboral, que conlleva el desarrollo de un conjunto de habilidades, capacidades y desempeños de acuerdo al perfil que ha sido formado sumándose cualidades valorativas como persona y ciudadano dentro de un contexto cultural social. (p. 23)

Al respecto se concluye que el desempeño docente se evidencia en el quehacer diario del profesional que van de la mano con la gama de valores con los cuales fue formado.

Por otro lado, como nos dice Robbins (2004, como se citó en Frías 2010) el planteado de metas u objetivos es de suma importancia tanto para activar la motivación como para la productividad y el mejor desempeño. “Establece que para tener un desempeño global es menester plantearse metas difíciles pero realistas más al contrario no ocurre lo mismo cuando se plantean metas fáciles”. (p.45)

Montenegro (2007) hace una diferencia entre el término competencia y desempeño, siendo la primaria un patrón general de comportamiento mientras que la segunda un conjunto de acciones concretas que se evidencia en una práctica laboral. “El desempeño docente como cumplimiento en sus funciones como servicio contempla tres ejes primordiales como el mismo docente, el

estudiante y el entorno donde debe volcar todas sus capacidades y competencias”. (p. 42)

En la investigación se considera a la competencia un conjunto de capacidades que se ponen de manifiesto al solucionar retos o problemas y el desempeño es el conjunto de competencias que se evidencian en la labor educativa.

Al respecto Minedu (2012) sostiene sobre el desempeño docente como un conjunto de competencias, dominios y desempeños específicos que debe caracterizar al docente de la Educación Básica Regular a nivel nacional, igualmente es un acuerdo social y técnico entre los agentes educativos: docentes, estado y la población. Es una política educativa integradora que servirá como estrategia para la mejora y profesionalización docente que conlleven las competencias y capacidades formativas y de procesos enseñanza aprendizaje para elevar la calidad educativa en los estudiantes desde una perspectiva más humanística, científica y técnica.

### **Teorías del desempeño**

Para Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías explican la relación entre la capacidad para el desempeño y la motivación, así como el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, rendimiento y desempeño”. (p. 252) Dentro de las teorías mencionadas por el autor están:

La teoría de la equidad: en la cual el trabajador percibe un trato justo por parte de su institución generando la lealtad a su trabajo y a su organización, aquí juega un rol importante la comunicación con el directivo; la equidad es vista de dos aspectos primero el rendimiento en la que se compara su aporte o rendimiento con su labor y el segundo es la retribución que recibe en vínculo con las demás personas.

Según Klingner y Nabaldian (2002) en la teoría de las expectativas, ella se centra en el sentimiento de satisfacción del trabajador irradiando de esta manera un mejor desempeño laboral, aquí el autor identifica tres factores el primero es el alcance que el trabajador percibe del trabajo que realiza entorno al nivel

esperado; el segundo es la evaluación o reconocimiento por su desempeño realizado; el tercero es el valor que el trabajador concede a estas recompensas o sanciones.

### **Dimensiones de la variable desempeño docente**

Para la presente investigación las dimensiones son tomadas del marco del buen desempeño docente, según el Minedu (2012) en el que se señaló:

#### **Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Conforme afirma el Ministerio de Educación (2012) esta dimensión comprende el proceso de planificar basándose en el diseño curricular, unidades, programación anual, y sesiones de clase teniendo en cuenta la interculturalidad del país y la educación inclusiva. El docente debe considerar las características propias del estudiante según su edad, el manejo de contenidos propios de la especialidad que enseña, el conocimiento de metodologías didácticas y de evaluación, finalmente el uso pedagógico de los materiales educativos.

Montenegro (2007) señaló sobre la preparación para el aprendizaje:

Que está determinado por la formación profesional del docente, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor, la formación profesional provee de conocimiento para tratar el trabajo educativo con claridad, planeamiento previo, evaluación constante y ejecución organizada, a mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeño con eficiencia (p.19).

El desarrollo para el aprendizaje de los estudiantes está relacionado por los factores asociados al estudiante que son análogos a los del docente, nivel de preparación, condiciones de salud, grado de motivación y compromiso, porque el centro del proceso de enseñanza aprendizaje son los estudiantes

#### **Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Al respecto el Ministerio de Educación (2012) afirma que esta dimensión se basa en una educación inclusiva e intercultural donde el docente enseña creando un

clima escolar armonioso, donde se evidencia el conocimiento de los contenidos de su especialidad, mantiene la motivación constante en la clase, la aplicación de metodologías diversas, usa diversos materiales educativos tanto impresos, concretos y audiovisuales. También usa instrumentos de evaluación de los logros y dificultades en el aprendizaje

Montenegro, (2007) en esta etapa en la que se pone en práctica todo lo planificado, a la vez se debe incorporar la motivación de los estudiantes como un factor primordial para el desarrollo de la sesión, así como la puesta en marcha de la metodología más adecuada, orientado al logro de las competencias de las unidades didácticas de la programación anual, a este proceso debemos adicionar el proceso de la evaluación como una herramienta de diagnóstico de los avances en el aprendizaje de los estudiantes.

### **Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Según afirma el Ministerio de Educación (2012) esta dimensión implica que el docente participe democráticamente en la gestión escolar para construir comunidades de aprendizajes con sus colegas. La comunicación oportuna y asertiva de sus ideas es importante para la comunidad educativa, así también que se involucre en la creación, realización y el proceso de evaluación del PEI. Sus acciones y actitudes deben ayudar a construir un buen clima institucional. Finalmente, del respeto a los miembros de la comunidad educativa y de asumir y comunicar los resultados de los aprendizajes con los padres de familia.

Montenegro, (2007) Este proceso permite además que los aprendizajes impartidos en las aulas estén vinculados con el desarrollo de la comunidad y/o la gestión de la ciudad, haciendo de las familias y la comunidad corresponsables de los resultados del aprendizaje de los estudiantes, por otro lado, lograr que los estudiantes sean conscientes y partícipes de la gestión de la ciudad.

### **Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Para el Ministerio de Educación (2012) esta dimensión implica las prácticas de la comunidad docente, el análisis y reflexión de la propia práctica docente y la de

sus colegas, en grupos de trabajo y su participación profesional en actividades propias de la escuela. Implica asumir responsablemente los resultados de los aprendizajes y conocer de las políticas educativas.

Montenegro (2007) se entiende por el desarrollo de la profesionalidad como las capacidades profesionales que posee el docente y que a la vez pone en práctica en beneficio de sus estudiantes, para este desarrollo se convoca a la participación de los docentes en un marco del trabajo en equipo, para generar logros de aprendizaje significativos

**Propósitos del marco del buen desempeño docente:**

Como sostiene el Minedu (2012, p. 17) los propósitos que debe expresar el buen desempeño docente tienen las siguientes características:

Contemplar un lenguaje colectivo entre los ciudadanos y los docentes para una comunicación fluida sobre los diferentes procesos y formas de enseñanza.

Concientizar y promover la reflexión docente desde un enfoque más socializador construyendo sus desempeños y prácticas juntamente con la comunidad compartiendo una percepción de enseñanza.

Encaminar la valoración profesional y social del docente para elevar su autoestima y la mejora continua en los procesos de aprendizaje y enseñanzas.

Brindar todas las condiciones de laboralidad, capacitación, perfeccionamiento y reconocimiento profesional.



*Figura 1.* Dominios del marco del buen desempeño docente.

### **Evaluación del desempeño docente**

La labor que realiza el docente es objeto de muchos estudios ya que lo que se busca es evaluar para orientar la profesión, la labor que realiza en mejora de los estudiantes, al respecto Valdés (2004) señaló que la evaluación del desempeño profesional del docente es:

Un proceso sistemático de lograr datos fiables y válidos, con el propósito de valorar y comprobar el efecto educativo que genera en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su responsabilidad laboral, emocionalidad y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, colegas, directores y representantes de las instituciones de la comunidad. (p. 57)

De lo mencionado se concluye que la evaluación del desempeño docente se da en dos aspectos uno es el trabajo pedagógico en las aulas, uso de diversas estrategias didácticas y pedagógicas para generar aprendizajes; y el buen trato que es capaz de genera y mantener entre todos los agentes educativos.

Para Montenegro (2011) la evaluación del desempeño docente está establecida como estrategia para optimizar la calidad educativa.

Al respecto Chiavenato (2009) afirma que la evaluación del desempeño docente es “un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo y de su potencial del desarrollo. Toda prueba es un proceso para juzgar o estimar, el valor, las cualidades, la excelencia o el estatus de algún objeto o persona”. (p.53)

El proceso de evaluación que se desarrolla del desempeño del docente según Huguet (2002) tiene como finalidad:

Generar juicios de valor sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en el aprendizaje, enseñanza y desarrollo de sus estudiantes, se tiene que hacer un continuo seguimiento que permita obtener información válida, fiable y objetiva para determinar los avances alcanzados en relación a los logros propuestos con los estudiantes y al desarrollo de sus áreas de trabajo. Tales criterios en la evaluación estarán referidos a la idoneidad pedagógica y ética que requiere la prestación del servicio educativo y toma en cuenta los aspectos propios de las funciones de docentes. (p.79)

Es decir, entonces que el desempeño docente se encuentra unido directamente a la evaluación, en el que se recoge información que nos servirá para analizar cómo se va desarrollando mi labor dentro de mi institución, como ella puede ir mejorando asumiendo compromisos de cambio, para lograr mejoras que involucraran a la institución como al mismo estudiante.

### **Campos de acción del desempeño docente**

Montenegro (2007) presenta cuatro niveles en el que ubica el desempeño del docente uno referido a la acción del docente sobre sí mismo, el segundo referido a su labor en el aula, el tercero referido a lo que desarrolla a nivel institucional y el último referido a su labor referida al contexto.

Dentro de los aspectos mencionados por el autor se precisa que el más importante es el que realiza dentro del aula ya que ella está ligada directamente con el logro de los aprendizajes de sus estudiantes; por lo cual ella es la tarea más difícil que realiza centrada en tres momentos; las acciones previas, la

ejecución de las actividades posteriores y las actividades planificadas. Dentro de las acciones previas se considera la planificación que tiene como fin el estructurar las actividades que implementara para generar aprendizajes en sus estudiantes.

### **Factores que influyen en el desempeño docente**

Espinosa (citado en Coronado, 2017), señalo que la institución educativa debe brindar al docente las posibilidades de mejorar su desempeño por lo cual precisa algunos factores a considerarse, así como llevar a cabo medidas que contribuyan a generar mejores niveles de desempeño laboral.

En cuanto a la capacitación docente y formación inicial, si bien cuando se ingresa a una institución el docente recibe una formación inicial la cual va ir ampliándose con el transcurrir en su vida universitaria pero el docente debe asumir que el aprendizaje es una necesidad de formación continua en el para mejorar o perfeccionar sus competencias intelectuales como técnicas que le habilitan estar a la vanguardia de los avances que se dan.

Oliva (2010) señalo que los modelos tradicionales de formación inicial del docente están siendo cuestionados ya que existen formas de interpretar los procesos de conocimiento, si bien se considera que la formación inicial es la base del conocimiento que va a tener el docente, también se debe señalar que las capacitaciones aportan en este proceso de preparación.

Otro factor considerado por Espinosa (citado en Coronado, 2017), es la motivación, la persona espera que su trabajo le permita cumplir sus necesidades básicas, así como el sentir que trabaja en condiciones de seguridad e higiene, en un ambiente agradable.

El autor señalo en cuanto al aspecto relacionado con la relación entre profesor estudiante los cuales debe estar basados en valores de convivencia como la armonía, respeto, tolerancia, y comprensión, por lo que el profesor debe responder con prudencia, paciencia, ecuanimidad y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.

En cuanto a la relación familia escuela Pique (2011) sostuvo que la escuela y la familia son dos contextos importantes en el proceso de aprendizaje del estudiante por lo cual sugiere que debe delimitarse claramente las responsabilidades y los roles de cada uno, la confianza que debe dar los padres en los profesores de sus hijos, y los docentes el reconocer que en la familia se recibe la primera educación del niño. Se debe ser consciente que no es solo la responsabilidad de la escuela ni del docente la educación del estudiante sino de todos los agentes educativos que en ella convergen por lo cual la familia tiene que asumir su responsabilidad dentro de este proceso.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018?

##### **1.4.2 Problemas específicos**

###### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018?

###### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018?

###### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018?

## **1.5 Justificación**

Desde el punto de vista teórico la presente investigación sustenta su variable compromiso organizacional en lo afirmado por Meyer y Allen (citado por Arias, 2001, p. 7), confirman que el “compromiso organizacional está en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su satisfacción y orgullo de ser parte de la organización a la que pertenecen”.

Mientras que en cuanto a la variable desempeño docente es tomado de lo afirmado por el Minedu (2011) como el conjunto de capacidades, actitudes, experiencias y conocimientos que interactúan y hacen competente al docente en el ejercicio de sus funciones a nivel áulicas y de procesos de enseñanza aprendizaje. Todo lo cual servirá para futuras investigaciones referidas al tema.

Desde el punto de vista metodológico la presente investigación ha pasado por un proceso riguroso para aplicar un instrumento de recolección de datos los cuales después han sido analizados para llegar a conclusiones y recomendaciones.

Desde el punto de vista práctico la presente investigación llegara a formular resultados después de ser analizados, los cuales serán comunicados a las instituciones para que se asuman planes de mejora que ayuden a lograr niveles óptimos en cada variable.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

**1.7 Objetivos****1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

**1.7.2 Objetivos Específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

El siguiente estudio estuvo centrado al enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que “utilizan la recopilación de datos para probar hipótesis con base en el análisis estadístico y la medición numérica con el fin establecer pautas de probar teorías y comportamiento.” (p.4)

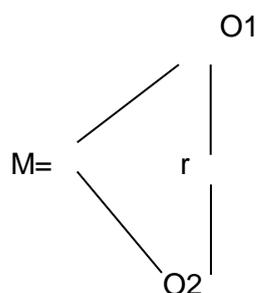
El método empleado en el presente estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo cuando se recopilaron y procesaron los datos de la investigación.

“El método hipotético deductivo parte de una hipótesis elogiada como consecuencias de sus deducciones del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”. Sánchez y Reyes (2015, p.59)

El diseño de la siguiente investigación es no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se empleó ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es de tipo no experimental, pues “la investigación se realizó sin emplear deliberadamente variables. Esto es, se trata de estudios donde no realizamos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto con respecto a otras variables”. (Hernández et al., 2014, p. 149)

Es transversal ya que su finalidad es “describir variables y analizar su interrelación e incidencia en un momento dado. Es como captar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2014, p.151). El presente diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

m : docentes.

O1 : Observación sobre la variable compromiso organizacional.

O2 : Observación sobre la variable desempeño docente.

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

## **2.2 Variables operacionalización**

### **2.2.1 Definición conceptual de la variable**

#### **Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991; citado por Arias, 2001, p. 7) afirmaron que el “compromiso organizacional es aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales expresan su satisfacción y orgullo de ser parte de la organización a la que integran”.

#### **Desempeño docente**

Minedu (2011) lo de establecer como el conjunto de actitudes, capacidades experiencias y conocimientos que interactúan y hacen competente al docente en el ejercicio de sus funciones a nivel áulicas y de procesos de enseñanza aprendizaje.

### **2.2.2 Operacionalización de variables**

En cuanto a la variable compromiso organizacional fue medida mediante un cuestionario de escala tipo Likert, en el cual se planteó 15 ítems, divididos en tres dimensiones.

Para la variable desempeño docente se determinó a través de un cuestionario tipo escala Likert, presentada en cuatro dimensiones con 20 ítems.

A continuación, se detalla la información en las siguientes tablas:

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Compromiso afectivo	-Identificación, sentimiento	1,2,3,4,5	Totalmente en desacuerdo	Desfavorable
Compromiso de continuidad	-Deseo, decisión y seguridad	6,7,8,9,10	En desacuerdo	Moderadamente favorable
Compromiso normativo	-Obligación, lealtad	11,12,13,14,15	Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo	Favorable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable desempeño docente.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Preparación de los materiales	1,2,3,4,5		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias usadas	6,7,8,9,10	Nunca Casi nunca A veces	Adecuado
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Gestión de la escuela-comunidad	11,12,13,14,15	Siempre Casi siempre	Regular Inadecuado
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Capacidades profesionales	16,17,18,19,20		

Fuente: Elaboración propia

**2.3 Población, muestra**

Según Hernández, et al., 2014, p. 174 población es el “Conjunto de los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Para la presente investigación se trabajó con 120 docentes de la institución educativa de Huarochirí, 2018.

**Muestra**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), “La muestra es en esencia un sub grupo de la población. Es decir, es un subconjunto de elementos que corresponden a ese conjunto definido en sus características al que se llama

población” (p. 175). La presente investigación se trabajó con toda la población por lo que no se realizó muestreo.

Entonces la muestra es un subconjunto de la población de estudio sobre la cual se aplicaron los instrumentos de recoger datos para su respectivo tratamiento estadístico. En el caso de la presente investigación no se desarrollaron procesos probabilísticos para señalar la muestra, ya que todos los elementos que conforman la población, pasaron a ser parte de la muestra.

### **Criterios de selección**

En la siguiente investigación se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de selección.

#### **Criterio de inclusión**

Todos los docentes de las instituciones educativas de Huarochirí que laboran en el periodo lectivo 2018.

#### **Criterios de exclusión**

Se excluyeron a todos los administrativos y personal de servicio que trabaja en la institución educativa.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta, según Canales (2009) la encuesta consiste en reunir las opiniones de acuerdo a las variables de estudio ya sean de percepción, apreciación; las cuales pueden darse a través de cuestionarios o por medio de entrevistas, en el caso de la investigación se han preparado dos cuestionarios tipo escala de Likert.

### **Instrumentos**

Los instrumentos empleados es un cuestionario, al respecto Bernal (2010, p. 250) define que “Un cuestionario es en un conjunto de preguntas respecto a una o más

variables que van a determinarse. Los instrumentos de medición para tales variables fue la escala y el cuestionario; se empleó el método de escalamiento Likert, según Hernández, Fernández, y Baptista (2010) este método “es un conjunto de ítems expresados en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”. (p.245)

A continuación, se presentan los dos instrumentos:

### **Instrumento para medir el compromiso organizacional**

**Ficha técnica:** Cuestionario sobre compromiso organizacional

**Adaptado:** Alejandro Macavilca Tello

**Año:** (2018)

**Lugar :** Huarochirí

**Objetivo:** Conocer el nivel de compromiso organizacional

**Administración:** Individual y/o colectiva.

**Tiempo de duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Contenido:** Se considera un cuestionario tipo escala de likert con un total de 15 ítems

Tabla 3.

*Niveles y rangos de la variable compromiso organizacional.*

	Favorable	Moderadamente favorable	Desfavorable
Compromiso afectivo	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
Compromiso de continuidad	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
Compromiso normativo	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
<b>Compromiso organizacional</b>	[56 - 75]	[36 - 55]	[15 - 35]

Fuente: Elaboración propia

## **Instrumento para medir el desempeño docente**

**Ficha técnica:** Cuestionario sobre desempeño docente

**Adaptado:** Alejandro Macavilca Tello

**Año:** (2018)

**Lugar :** Huarochirí

**Objetivo:** Conocer el nivel de desempeño docente

**Administración:** Individual y/o colectiva.

**Tiempo de duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Contenido:** Se considera un cuestionario tipo escala de likert con un total de 20 ítems

Tabla 4.

*Niveles y rangos de la variable desempeño docente.*

	Adecuado	Regular	Inadecuado
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
<b>Desempeño docente</b>	<b>[74 - 100]</b>	<b>[47 - 73]</b>	<b>[20 - 46]</b>

## Validez

Para Fernández, Hernández y Baptista (2010) la validez de un instrumento de medición consta en el grado en que un instrumento mide en realidad a la variable en estudio. La validez de los instrumentos está consignada por el juicio de expertos.

Tabla 5.

*Juicio de expertos.*

Experto	Opinión de aplicabilidad
Dra. Ancaya Martínez María del Carmen	Aplicable
Dr. Perales Vidarte José Rudorico	Aplicable
Dr. Gamarra Canorio Jesús Arístides	Aplicable

Nota: Opinión de expertos Certificado de validez

## Confiabilidad

Según Fernández, Hernández y Baptista (2010) la confiabilidad de un instrumento de medición “indica el grado en que su aplicación repetida al mismo objeto u individuo produce resultados iguales”. (p.200)

En la investigación se aplicó una prueba piloto a 30 docentes para luego procesarlo mediante el estadístico de Alpha de cronbach.

Tabla 6.

*Análisis de fiabilidad del instrumento sobre compromiso organizacional.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	15

Fuente: Resultado del SPSS 23.

Los datos muestran que en cuanto al instrumento que mide la variable compromiso organizacional el valor que se obtuvo fue = .582 lo que indica que el instrumento es confiable.

Tabla 7.

*Análisis de fiabilidad del instrumento sobre el desempeño docente.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

Fuente: Resultado del SPSS 23.

Los datos muestran que en cuanto al instrumento que mide la variable desempeño docente el valor que se obtuvo fue = .847 lo que indica que el instrumento es confiable.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Los instrumentos de recolección de datos para cada variable pasaron por un proceso de validez mediante juicio de expertos, mientras que para la confiabilidad se hizo una prueba piloto conformada por 30 docentes y utilizando el estadístico de alpha de cronbach se obtuvo el valor respectivo.

Obtenido la validez y confiabilidad se aplicaron los instrumentos a la población que estaba conformada por 120 docentes de las instituciones de Huarochirí, luego fueron puestos en una base de datos de Excel para ser procesados apoyándose del software estadístico Spss 23.

Fueron presentados los resultados, primero en una forma descriptiva mediante frecuencia y porcentajes en tablas y figuras de barras; mientras que para la contratación de hipótesis se realizó primero una prueba de normalidad de datos, para luego utilizar el estadístico de correlación respectivo ya sea Spearman o Person trabajados a un nivel de significancia del 0,05%.

## 2.6 Aspectos éticos

En el desarrollo de la investigación se realizó el permiso respectivo a la institución educativa de Huarochirí para poder recolectar los datos, los cuales fueron procesados adecuadamente, así mismo se respecto la autoría de cada autor mencionado, para lo cual se referencio adecuadamente.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

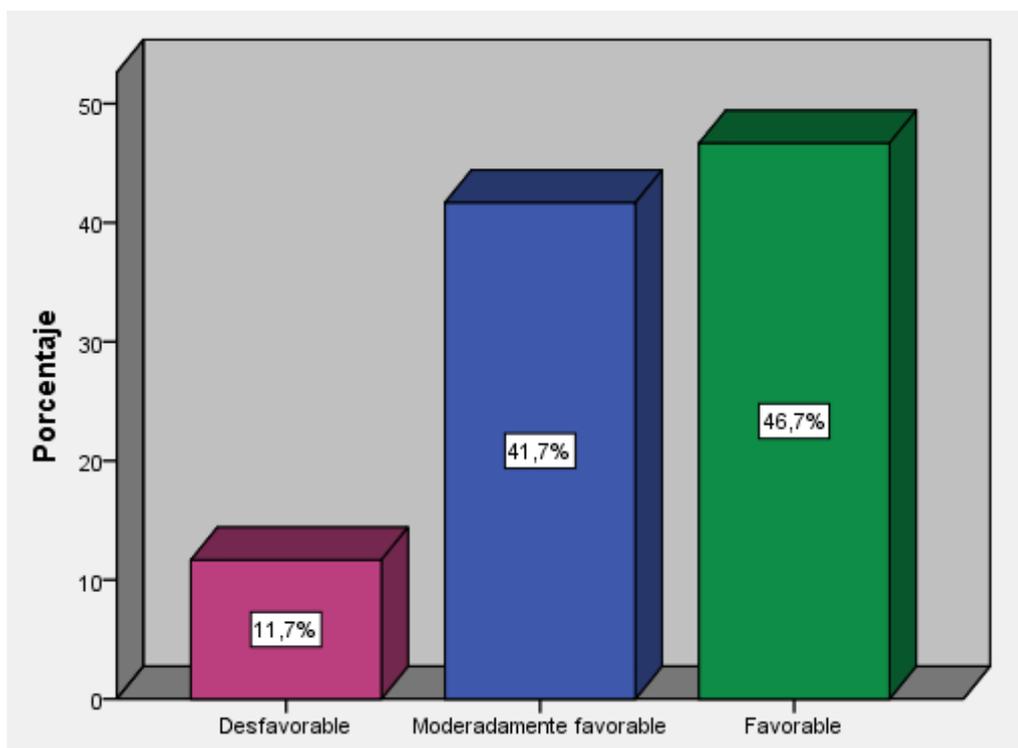
#### Variable compromiso organizacional

Tabla 8.

*Frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	14	11,6
	Moderadamente favorable	50	41,7
	Favorable	56	46,7
	Total	120	100,0

Fuente. Base de datos de las encuestas



*Figura 2. Niveles y porcentajes de la variable compromiso organizacional.*

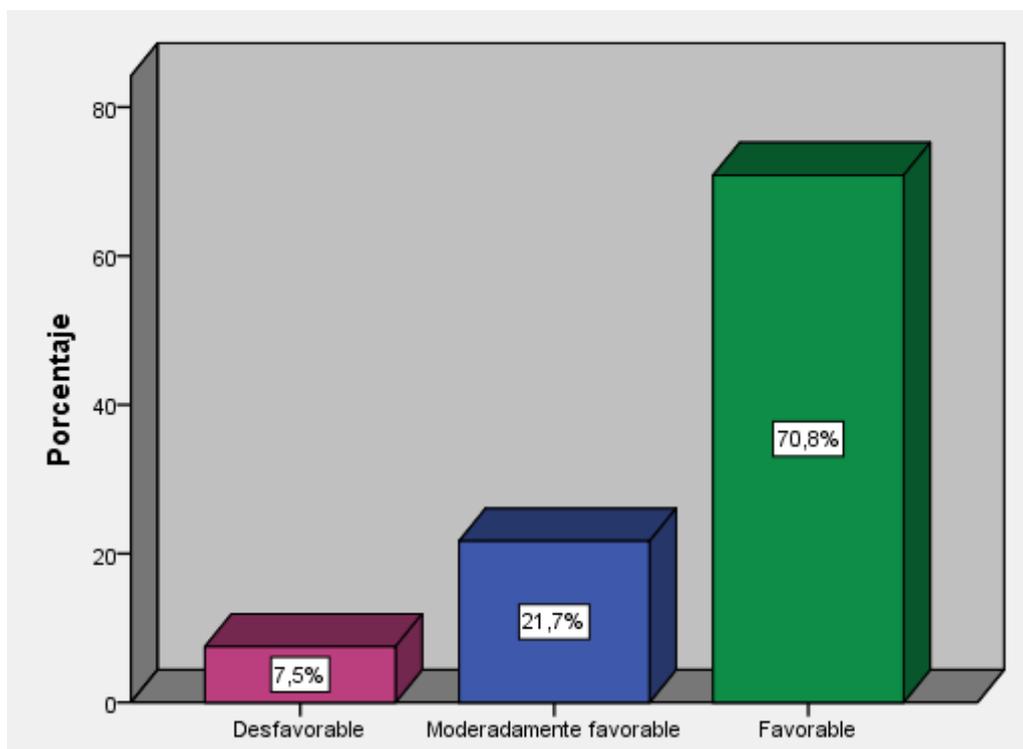
Los datos de la tabla y figura respectiva muestran que en relación a la variable compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; el 11,6% consideran que esta en un nivel desfavorable, el 41,7% considera que esta en un nivel moderadamente favorable y el 46,7% en un nivel favorable.

Tabla 9.

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	9	7,5
	Moderadamente favorable	26	21,7
	Favorable	85	70,8
	Total	120	100,0

Fuente. Base de datos de las encuestas



*Figura 3. Niveles y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo.*

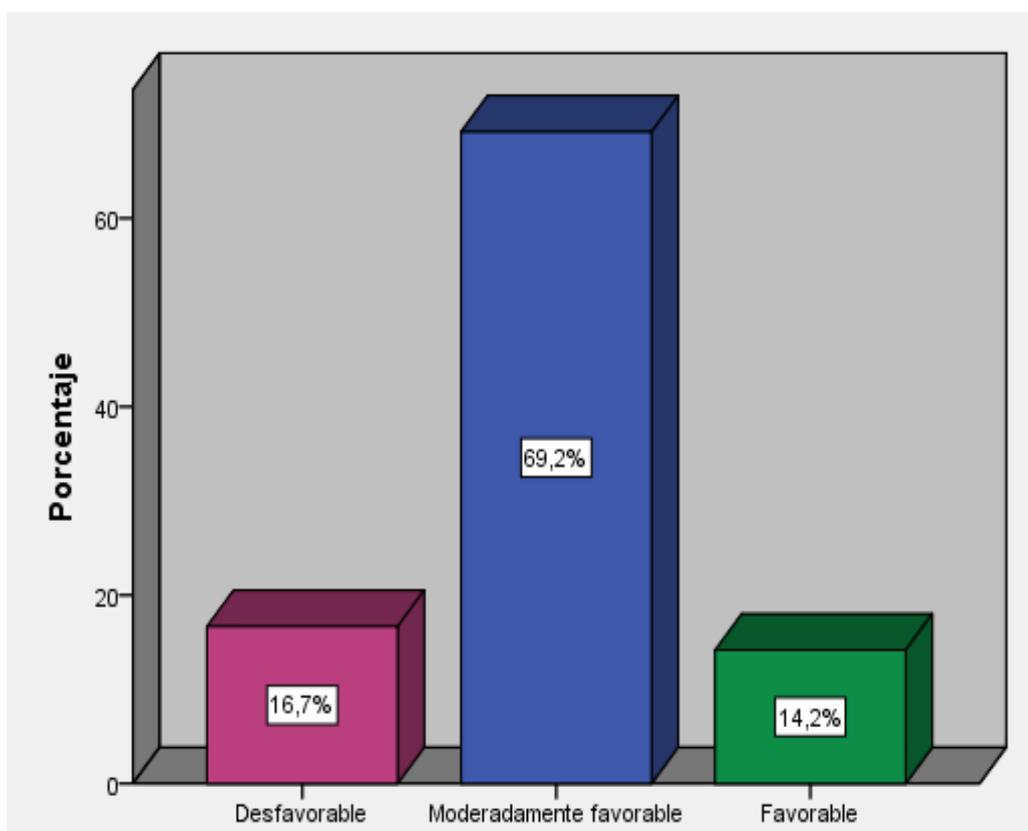
Los datos de la tabla y figura respectiva muestran que en relación a la dimensión compromiso afectivo en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; el 7,5% consideran que esta en un nivel desfavorable, el 21,7% considera que esta en un nivel moderadamente favorable y el 70,8% en un nivel favorable.

Tabla 10.

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	20	16,7
	Moderadamente favorable	83	69,2
	Favorable	17	14,2
	Total	120	100,0

Fuente. Base de datos de las encuestas.



*Figura 4. Niveles y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad.*

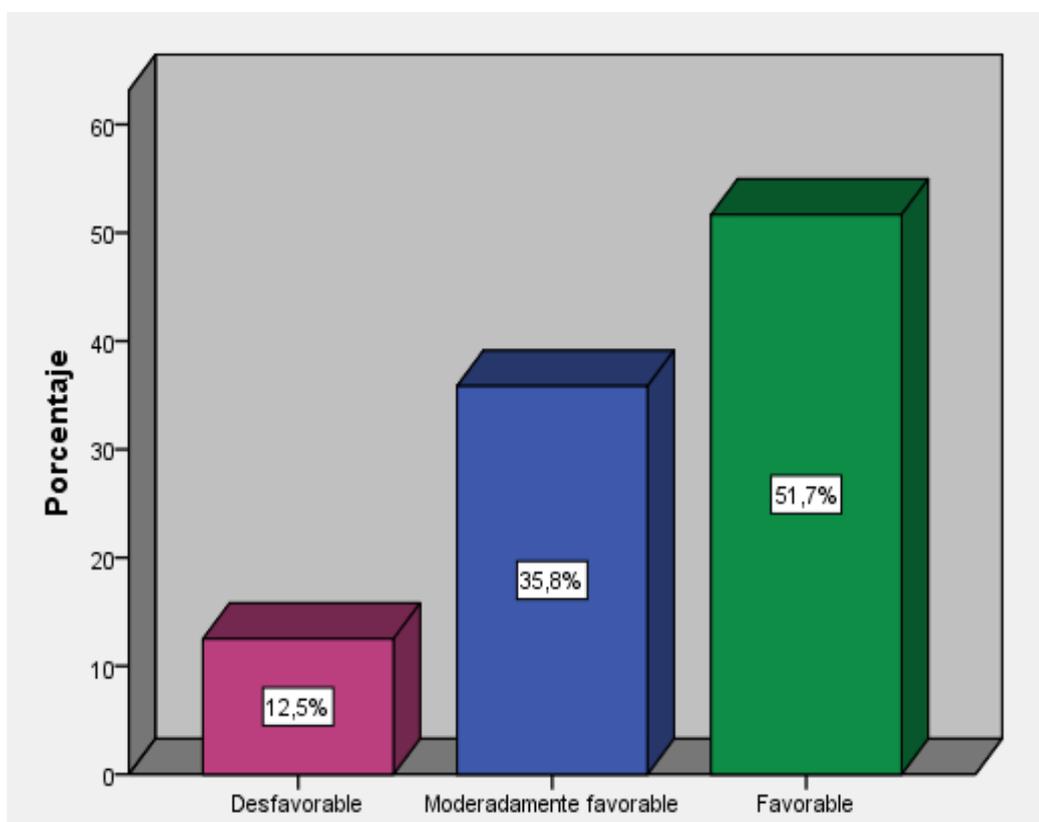
Los datos de la tabla y figura respectiva muestran que en relación a la dimensión compromiso de continuidad en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; el 16,7% consideran que esta en un nivel desfavorable, el 69,2% considera que esta en un nivel moderadamente favorable y el 14,2% en un nivel favorable.

Tabla 11.

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso de normativo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	15	12,5
	Moderadamente favorable	43	35,8
	Favorable	62	51,7
	Total	120	100,0

Fuente. Base de datos de las encuestas



*Figura 5. Niveles y porcentajes de la dimensión compromiso normativo.*

Los datos de la tabla y figura respectiva muestran que en relación a la dimensión compromiso normativo en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; el 12,5% consideran que esta en un nivel desfavorable, el 35,8% considera que esta en un nivel moderadamente favorable y el 51,7% en un nivel favorable.

### Variable desempeño docente

Tabla 12.

Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	14	11,7
	Regular	10	8,3
	Adecuado	96	80,0
	Total	120	100,0

Fuente. Base de datos de las encuestas

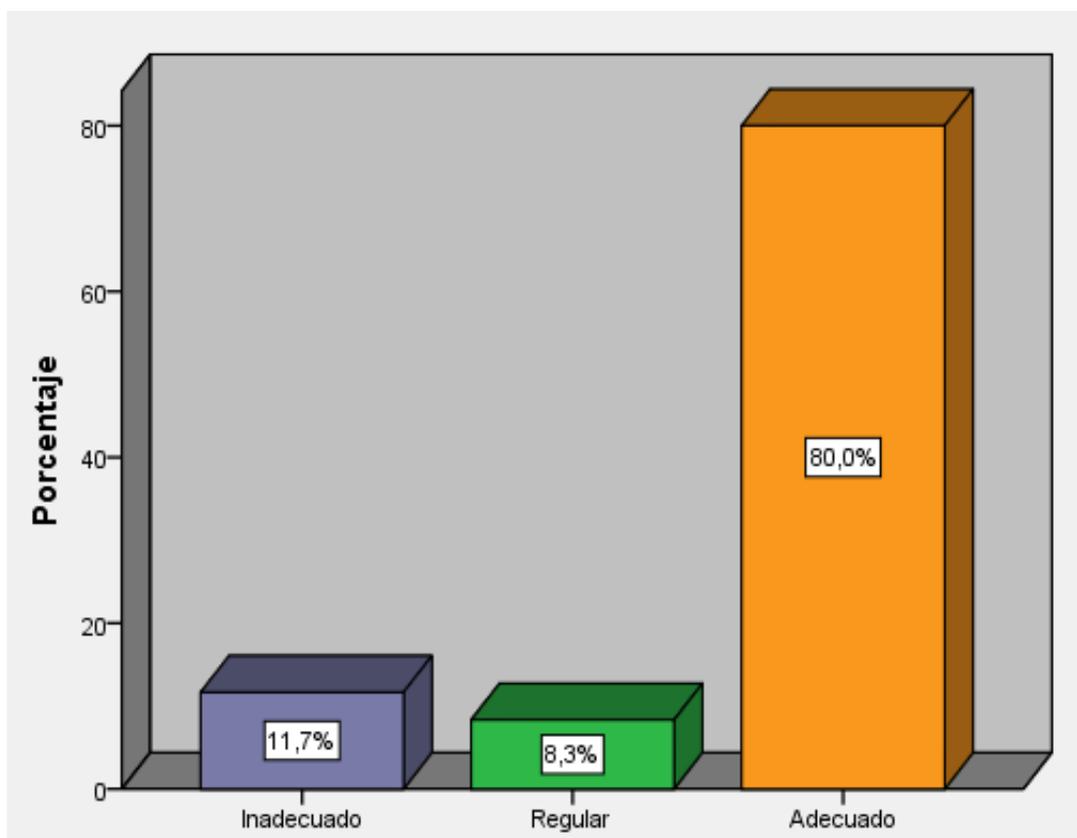


Figura 6. Niveles y porcentajes de la variable desempeño docente.

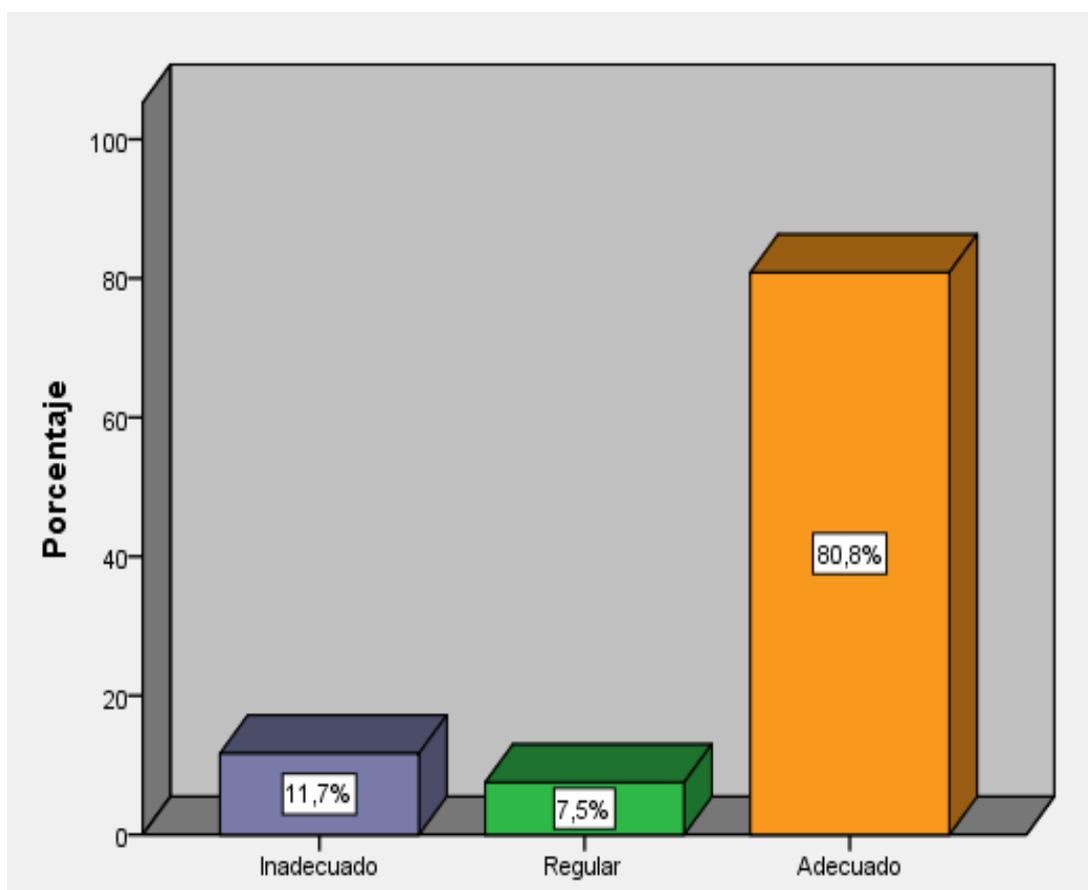
Los datos de la tabla y figura respectiva muestran que en relación a la variable desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; el 11,7% consideran que esta en un nivel inadecuado, el 8,3% considera que esta en un nivel regular y el 80% en un nivel adecuado.

Tabla 13.

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	14	11,7
	Regular	9	7,5
	Adecuado	97	80,8
	Total	120	100,0

Fuente. Base de datos de las encuestas



*Figura 7. Niveles y porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

Los datos de la tabla y figura respectiva muestran que en relación a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; el 11,7% consideran que esta en un nivel

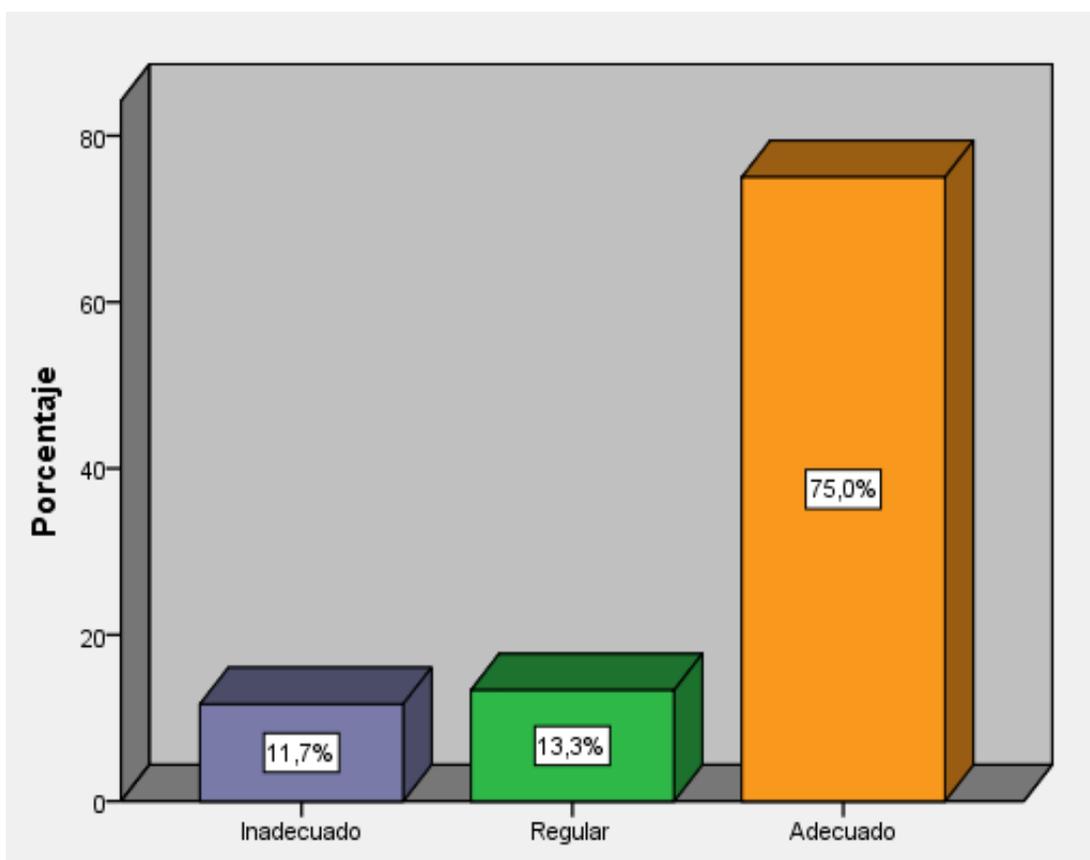
inadecuado, el 7,5% considera que esta en un nivel regular y el 80,8% en un nivel adecuado.

Tabla 14.

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	14	11,7
	Regular	16	13,3
	Adecuado	90	75,0
	Total	120	100,0

Fuente. Base de datos de las encuestas



*Figura 8. Niveles y porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*

Los datos de la tabla y figura respectiva muestran que en relación a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas

del distrito de Huarochirí, 2018; el 11,7% consideran que esta en un nivel inadecuado, el 13,3% considera que esta en un nivel regular y el 75% en un nivel adecuado.

Tabla 15.

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	13	10,8
	Regular	25	20,8
	Adecuado	82	68,3
	Total	120	100,0

Fuente. Base de datos de las encuestas

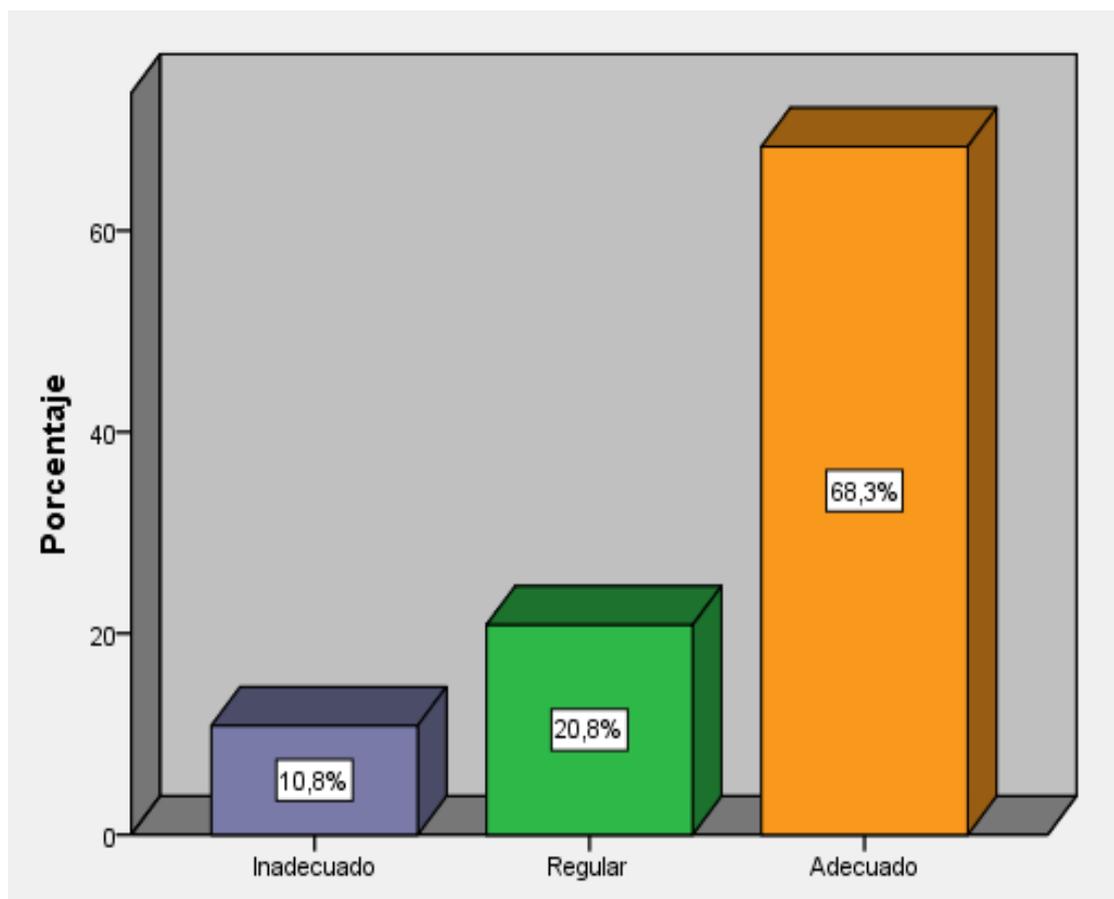


Figura 9. Niveles y porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

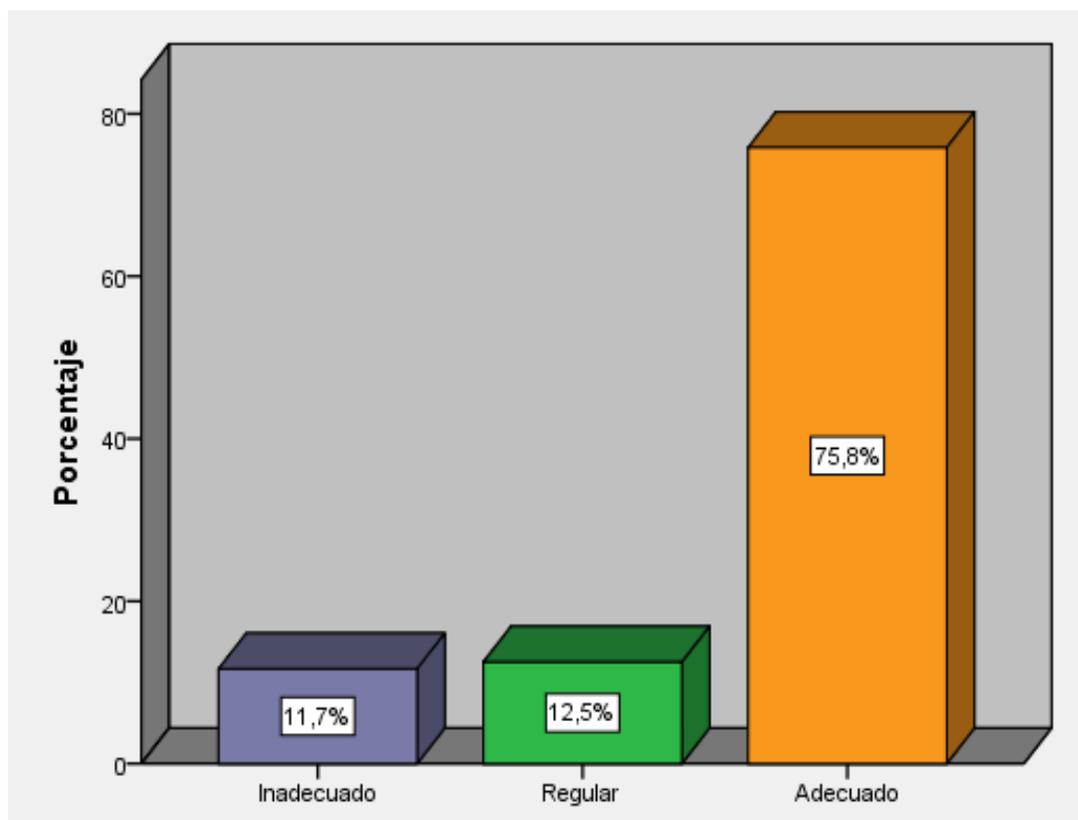
Los datos de la tabla y figura respectiva muestran que en relación a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; el 10,8% consideran que esta en un nivel inadecuado, el 20,8% considera que esta en un nivel regular y el 68,3% en un nivel adecuado.

Tabla 16.

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	14	11,7
	Regular	15	12,5
	Adecuado	91	75,8
	Total	120	100,0

Fuente. Base de datos de las encuestas



*Figura 10. Niveles y porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.*

Los datos de la tabla y figura respectiva muestran que en relación a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; el 11,7% consideran que esta en un nivel inadecuado, el 12,5% considera que esta en un nivel regular y el 75,8% en un nivel adecuado.

### 3.2 Prueba de hipótesis

Tabla 17.

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,202	120	,000
Desempeño docente	,266	120	,000

Fuente: Resultado del SPSS 23.

Para la demostración de la hipótesis, se realizó primero la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, ya que la muestra es mayor que 50, utilizando el SPSS, nos presenta que los datos de la variable compromiso organizacional y desempeño docente no tiene una distribución normal por lo tanto se utilizó el estadístico no paramétrico de correlación Rho de Sperman.

#### **Hipótesis General**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

Tabla 18.

*Correlación entre la el compromiso organizacional y el desempeño docente.*

			Compromiso organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: Resultado del SPSS 23.

Los datos de la tabla muestran los resultados entorno a la hipótesis general en el cual se obtuvo como coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,356\*\* además de encontrar que el valor de  $p = ,000$  lo cual es menor a l nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

### **Hipótesis especifica 1**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

Tabla 19.

Correlación entre la el compromiso afectivo y el desempeño docente.

			Compromiso afectivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: Resultado del SPSS 23.

Los datos de la tabla muestran los resultados entorno a la hipótesis específica primera en el cual se obtuvo como coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,528\*\* además de encontrar que el valor de  $p = ,000$  lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

Tabla 20.

*Correlación entre la el compromiso de continuidad y el desempeño docente.*

			Compromiso de continuidad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	,208*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	120	120
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,208*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	120	120

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

Fuente: Resultado del SPSS 23.

Los datos de la tabla muestran los resultados entorno a la hipótesis específica segunda en el cual se obtuvo como coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,208\* además de encontrar que el valor de  $p = ,023$  lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

### **Hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

Tabla 21.

Correlación entre la el compromiso normativo y el desempeño docente.

			Compromiso normativo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,209*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	120	120
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,209*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	120	120

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

Fuente: Resultado del SPSS 23.

Los datos de la tabla muestran los resultados entorno a la hipótesis general en el cual se obtuvo como coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,209\* además de encontrar que el valor de  $p = ,022$  lo cual es menor a l nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018.

## **IV. Discusión**

Los resultados procesados permitieron aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; Meyer y Allen (citado por Arias, 2001) afirmaron que el compromiso organizacional son actitudes de los trabajadores por sentirse orgullosos de ser parte de su institución, mientras que en cuanto a desempeño docente el Minedu (2017) afirmó que ello es el dominio de competencias y desempeños que debe caracterizar al docente de educación básica regular; por lo tanto si se logra un alto grado de compromiso del docente con su institución ello permitirá que se sienta a gusto en su trabajo y por lo cual realizara un adecuado desempeño.

Al respecto la investigación desarrollada por Luengo (2013) en su tesis sobre clima organizacional y desempeño laboral del docente, el cual demostró que existe correlación entre las variables; Zans (2017) en su tesis sobre clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, indico que si el clima organizacional es óptimo ello incidiría de manera positiva en el desempeño; si el desempeño del docente es óptimo ello mejoraría en el logro de aprendizaje de nuestros estudiantes elevando por ello su rendimiento tal como lo señalo Espinoza, Vilca y Pariona (2014) en su investigación sobre el desempeño docente y el rendimiento académico, el cual les permitió llegar a la conclusión que existe relación entre las variables.

Betanzos y Paz (2011) en su investigación referida al compromiso organizacional docente, señalo que el mantenimiento y formación del compromiso organizacional se genera por compromiso afectivo y el de continuidad se presenta con menor intensidad y se ha diferenciado del actitudinal en docentes. La comunicación se convierte en un aspecto importante en el proceso de lograr que los docentes y trabajadores se comprometan con su institución; al respecto Ocon, Concepción y Flores (2017) en su investigación el nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción de trabajo, llegaron a la conclusión que la comunicación organizacional tiene mucho más relación con el compromiso organizacional; este proceso de comunicación en las instituciones debe estar liderado por el equipo directivo de cada institución por ello el estudio de Salvador y Sánchez (2018) en su estudio

sobre liderazgo de los directivos y compromiso organizacional, señalo que existe una correlación significativa entre las variables.

Así también en cuanto a la hipótesis específica primera se pudo demostrar que existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; al respecto Meyer y Allen (1991, citado por Arias 2001), sostienen que el compromiso afectivo tiene que ver con la relaciones interpersonales la cual debe ser promovida por el liderazgo del directivo generando de esta manera un clima de respeto; Luengo (2013) en su tesis sobre clima organizacional y desempeño laboral del docente, señalo que en las instituciones en la cual el directivo no es visto como un líder no estimula a que el docente se comprometa con su institución ya que no se va a sentir identificado con ella lo que finalmente influya en su desempeño; hay que señalar que el directivo como líder pedagógico debe impulsar a sus docentes, motivarlos a lograr sus metas, a lograr las metas institucionales generando en ellos un compromiso, ello es avalado por los resultados que obtuvo De la Puente (2017) en su tesis compromiso organizacional y motivación de logro.

Mientras tanto los resultados referido a la hipótesis específica segunda se demostró que existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; en cuanto a la dimensión compromiso de continuidad se señala que en ella se considera determinado aspectos que le permiten al trabajador permanecer en su institución Meyer y Allen (1991, citado por Arias (2001), señalaron que ello puede ser económico, el trato que recibe o la accesibilidad, como también se pueden dar factores negativos como la falta de oportunidades. Rivera (2010) en su tesis sobre compromiso organizacional de los docentes, señalo que este compromiso de continuidad es mayor cuando se es nuevo en el puesto, el cual va decreciendo con el paso de los años.

Gómez (2015) en su tesis sobre gestión del compromiso institucional y el desempeño docente también afirmo la relación entre el compromiso afectivo, de continuidad y continuidad con el desempeño docente.

Finalmente en cuanto a los resultados entorno a la tercera hipótesis específica se demostró que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, Meyer y Allen (1991, citado por Arias (2001), señalo que el compromiso normativo refiere a como el docente se identifica con la visión y misión de la institución, como se involucra en las decisiones de la escuela y de esta manera su desempeño será productivo para alcanzar los objetivos institucionales.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** Los resultados permitieron concluir que en cuanto al objetivo general se determinó que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, al encontrar que el valor de  $p = , 000$  lo cual es menor a l nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula, además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman =  $.356^{**}$ , lo cual me indica que la correlación es positiva afirmándose que si mejor es el compromiso organizacional en el docente mejor será su desempeño.

**Segunda:** En cuanto al objetivo específico primero los resultados se muestra que existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, al encontrar que el valor de  $p = , 000$  lo cual es menor a l nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula, además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman =  $.528^{**}$ , lo cual me indica que la correlación es positiva afirmándose que si mejor es el compromiso afectivo en el docente mejor será su desempeño.

**Tercera:** En cuanto al objetivo específico segundo los resultados se muestra que existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, al encontrar que el valor de  $p = , 023$  lo cual es menor a l nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula, además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman =  $.208^*$ , lo cual me dice que la correlación es positiva afirmándose que si mejor es el compromiso de continuidad en el docente mejor será su desempeño.

**Cuarta:** En cuanto al objetivo específico tercero los resultados muestra que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, al encontrar que el valor de  $p = , 023$  lo cual es

menor a l nivel de significancia de 0,022 lo que permitió rechazar la hipótesis nula, además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman = .209\*, lo cual me indica que la correlación es positiva afirmándose que si mejor es el compromiso normativo en el docente mejor será su desempeño.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Al ministerio capacitar a todos los directivos en el manejo de habilidades blandas que les permita generar y motivar a sus docentes controlando ellos mismos sus emociones, sin con ello olvidar lo pedagógico para que de esta manera puedan brindar un acompañamiento adecuado a sus docentes.
- Segunda:** Al directivo generar espacios de integración entre sus docentes en ellos cuales el docente perciba que él se preocupa por sus necesidades, por su bienestar para que de esta manera se establezcan entre ellos lazos afectivos que les permita generar identificación con los objetivos institucionales
- Tercera:** Si bien no es competencia del directivo el generar políticas económicas en beneficio del docente, pero si puede generar política que sirvan de estímulo al desempeño del docente ante su labor realizada, así mismo debe gestionar convenio con instituciones aliadas para que sus docentes reciban un beneficio como recompensa a su dedicación ya que muchas veces dedican más tiempo del que pasan en la escuela en sus hogares preparando sus sesiones
- Cuarta:** En cuanto a los resultados referidos al compromiso normativo se sugiere que la participación de los docentes como de todos los agentes educativos debe ser activa en la elaboración de los documentos de gestión para que sean parte de las políticas que rigen las escuelas, así mismo el que se comprometan y asuman responsabilidades.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México: Editorial Unam. Rev. De contaduría y administración, nº 200.
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Consulta: 11 de febrero de 2009. [http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838\\_1.htm](http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838_1.htm)
- Betanzo, N y Paz F. (2011). *El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década*. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4D.pdf>
- Castañeda R. A. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño (Orígenes, concepto, elementos y características)* (Tesis doctoral. Universidad Juárez del Estado de Durango México).
- Casassus, J. (2003). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B*. UNESCO <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Coronado, C (2017). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo
- Chiavenato I (2002). *Gestión del talento humano*. México: Mc GrawHill
- Doug L. y Fred K. (2006). *Leader to Leader*. San Francisco Spring, Vol. 20, Nº 40, pp. 13.
- De la Puente (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Universidad César Vallejo.
- Espinoza, Vilca y Pariona (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional*

*del cuarto grado de secundaria*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, (tesis para grado de maestría), Universidad de Chile, Santiago, Chile*. Obtenido de: [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)

Gómez, A (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la universidad peruana de los andes* (Tesis maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Huguet, G. (2002). *Apuntes acerca de la evaluación educativa*. México: SEP.

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México: ELIAC

Loza E (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto* (Tesis de maestría) Universidad San Martín de Porras

Luengo, A (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente*. (Tesis de maestría) Universidad del Zulia

Ministerio de educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú

Montenegro, L. (2011). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio

Newstrom, J. (2007). *Dirección: Gestión para lograr Resultados*. 9ª Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Ocon E., Concepción M. y Flores P. (2017). *Nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción del trabajo*: México

- Oliva, I. (2010). *Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: Un estudio de casos en tres contextos formativos*, Estudios Pedagógicos. Santiago
- Peters, T. y Waterman R. (1982). *In search of excellence*. New York: Warner Books
- Piqué, L. (2011). *Familia y Escuela*. Recuperado el 28 de diciembre de 2016, de <http://relacionentrelafamiliaylaescuela.blogspot.com/2011/04/la-importancia-de-larelacion-familia.html>
- Rivera, O (2010) *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica* (7ma ed.) Edición Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Ruíz, J. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. 1 (13), 67 – 86.
- Salvador E y Sánchez, J (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente*. Revista de investigación alto andinas 20(1) 115-124
- Valdez, H. (2004). *Teoría de la evaluación del desempeño docente*. Recuperado de: <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>.
- Zamora, G. (2009). *Organizational Commitment of chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools*. Revista Latinoamericana de Psicología, Vol. 41, N° 03, pp. 445-460.

## **Anexos**

**Anexo 1. Artículo científico**



**Compromiso organizacional y desempeño docente en las  
instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018**

**Autor**

**Alejandro Sandro, Macavilca Tello**

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima**

## Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general el determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; siendo de diseño no experimental, correlacional; la población estuvo conformada por 120 docentes; el resultado indicó que: existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .356\*\*, con un valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

*Palabras claves:* Compromiso organizacional, desempeño, docentes

## Abstract

This research proposed as a general objective to determine the relationship between organizational commitment and teaching performance in educational institutions of Huarochirí district, 2018; being of non-experimental, correlational design; the population consisted of 120 teachers; the result indicated that: there is a relationship between the organizational commitment and the teaching performance in the educational institutions of Huarochirí district, 2018; a Rho correlation coefficient of Spearman = .356 \*\* was obtained, with a value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), rejecting the null hypothesis.

Keywords: Organizational commitment, performance, teachers

## Introducción

En toda organización es importante fomentar un clima armónico en la que las personas se puedan desenvolver, Luengo (2013) afirmó que las instituciones educativas son espacios en los que se realizan interacciones entre los miembros, en sus instalaciones se lleva a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Pero Frías (2014) considera que el trabajador se siente comprometido y motivado, cuando la empresa es capaz de ofrecer condiciones adecuadas para el desempeño; pero también refiere que en los últimos años diversas organizaciones no han comprendido aún la importancia de estos aspectos, generando incomodidad entre sus trabajadores.

Si el docente se siente a gusto con su ambiente laboral va a generar compromiso con ella, no obstante, Ruíz (2013) manifiesta que uno de los aspectos más relevantes en las organizaciones es el compromiso organizacional, ya que este ayuda a la mejora, logro de objetivos y compromiso del trabajador con la organización. Asimismo, considera que el compromiso y la motivación laboral, son aspectos que suelen estar de la mano y que, al ser adecuados, contribuyen positivamente a toda la organización.

En cuanto al desempeño Newstrom (2007), señaló que es un “proceso continuo en el que se aclara y comunica a los empleados las expectativas de desempeño, para luego ofrecer coaching y retroalimentación para afirmar las acciones deseadas”

### **Antecedentes del problema**

Como investigación internacional Luengo (2013) en su tesis sobre clima organizacional y desempeño laboral del docente. Los resultados mostraron que en los centros educativos prevalece un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, dando a conocer un ambiente laboral que no estimula a los docentes, quienes no se sienten identificados con la organización, lo que ha venido incidiendo en su desempeño laboral manifestando lo mismo en el día a día, situación que los sitúa al margen de los avances pedagógicos y tecnológicos, además de mostrar debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en la socialización de valores y equipos de trabajo. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

Como investigación nacional Loza (2014) en su tesis referida a “Liderazgo y compromiso organizacional”, en la cual el autor hace una revisión del compromiso organizacional y de los estilos de liderazgo, determinando la relación entre las variables; la investigación fue de diseño no experimenta. Para recolectar datos referentes al liderazgo se empleó el cuestionario de estilo de liderazgo protocolo y en cuanto al compromiso se empleó una escala de compromiso. Se trabajó con una población conformada por 100 docentes. Los resultados muestran que el estilo predominante es el transaccional y el compromiso organizacional predominante es el afectivo, concluyendo que hay relación entre las variables objetos del presente estudio

En cuanto al compromiso organizacional Robbins (2004, p. 72) indicó que el compromiso organizacional “es la intensidad de los trabajadores que tienen con la organización, vale decir que poseen los mismos objetivos organizacionales que perseguir, Asimismo menciona que un compromiso organizacional elevado consta en identificarse con la compañía que se trabaja”.

Meyer y Allen (1991; citado por Arias, 2001, p. 7), afirmaron que el “compromiso organizacional es aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales expresan su satisfacción y orgullo de ser parte de la organización a la que integran”.

Para la presente investigación las dimensiones son tomadas de Meyer Allen (citado por Arias 2001), el cual precisa las siguientes: el compromiso afectivo con esta dimensión se determina que las relaciones interpersonales en una institución deben tener como cimiento la inteligencia emocional, esta debe ser promovida por todos los líderes y sostenida dentro de un clima de respeto para garantizar la conexión trabajador institución; el compromiso de continuidad: se evidencia que existen elementos que hacen que un trabajador sienta la necesidad de continuar laborando en una empresa; estos elementos positivos como la motivación, sean económico, trato o accesibilidad, por parte de la empresa; pero también existen elementos negativos como la falta de oportunidades; el compromiso normativo:

esta dimensión hace referencia al sentimiento de agradecimiento que siente el trabajador hacia su empresa y que lo demuestra quedando en ella.

Si nos referimos al desempeño docente, Montenegro (2003) hace una diferencia entre el término competencia y desempeño, siendo la primaria un patrón general de comportamiento mientras que la segunda un conjunto de acciones concretas que se evidencia en una práctica laboral. “El desempeño docente como cumplimiento en sus funciones como servicio contempla tres ejes primordiales como el mismo docente, el estudiante y el entorno donde debe volcar todas sus capacidades y competencias”. (p. 42).

Minedu (2011) lo establece como el conjunto de actitudes, capacidades, experiencias y conocimientos que interactúan y hacen competente al docente en el ejercicio de sus funciones a nivel áulicas y de procesos de enseñanza aprendizaje.

En cuanto a las dimensiones el Minedu (2011) en el marco del buen desempeño docente menciona; la preparación para el aprendizaje de los estudiantes como el proceso de planificar basándose en el diseño curricular, unidades, programación anual, y sesiones de clase teniendo en cuenta la interculturalidad del país y la educación inclusiva. El docente debe considerar las características propias del estudiante según su edad, el manejo de contenidos propios de la especialidad que enseña, el conocimiento de metodologías didácticas y de evaluación, finalmente el uso pedagógico de los materiales educativos.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, al respecto el Ministerio de Educación (2012) afirma que esta dimensión se basa en una educación inclusiva e intercultural donde el docente enseña creando un clima escolar armonioso, donde se evidencia el conocimiento de los contenidos de su especialidad, mantiene la motivación constante en la clase, la aplicación de metodologías diversas, usa diversos materiales educativos tanto impresos, concretos y audiovisuales. También usa instrumentos de evaluación de los logros y dificultades en el aprendizaje.

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según afirma el Ministerio de Educación (2012) esta dimensión implica que el docente participe democráticamente en la gestión escolar para construir comunidades de aprendizajes con sus colegas. La comunicación oportuna y asertiva de sus ideas es importante para la comunidad educativa, así también que se involucre en la creación, realización y el proceso de evaluación del PEI. Sus acciones y actitudes deben ayudar a construir un buen clima institucional. Finalmente, del respeto a los miembros de la comunidad educativa y de asumir y comunicar los resultados de los aprendizajes con los padres de familia.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, para el Ministerio de Educación (2012) esta dimensión implica las prácticas de la comunidad docente, el análisis y reflexión de la propia práctica docente y la de sus colegas, en grupos de trabajo y su participación profesional en actividades propias de la escuela. Implica asumir responsablemente los resultados de los aprendizajes y conocer de las políticas educativas.

### Problema

Se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018?; así mismo los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo, de continuidad, normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018?

### Objetivo

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018?

### Método

El diseño utilizado fue no experimental, tipo de estudio básico, la población estuvo conformada por 120 docentes; en cuanto a la variable compromiso organizacional se utilizó un instrumento en base a 15 ítems, mientras que para la variable desempeño docente el instrumento estuvo conformado por 20 ítems; ambos instrumentos pasaron por un proceso de validez mediante el juicio de tres expertos así como por un proceso de fiabilidad mediante el estadístico de Alpha de Cronbach obteniéndose como resultado que dichos instrumentos son fiables. Los resultados de la contrastación de la hipótesis general, e hipótesis específicas se presentan redactados, se utilizó en cada caso la prueba estadística Rho de Spemann para medir la correlación entre variable. Asimismo, se respetó la autoría de la información bibliográfica.

### Resultados

Se pudo apreciar que, como muestran las tablas en la variable compromiso organizacional el 46,7% opina que es favorable y en cuanto a la variable desempeño docente el 80% opina que está en un nivel adecuado.

Tabla 1

*Frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	14	11,6
	Moderadamente favorable	50	41,7
	Favorable	56	46,7
	Total	120	100,0

*Fuente:* Base de datos de las encuestas

Tabla 2  
*Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	14	11,7
	Regular	10	8,3
	Adecuado	96	80,0
	Total	120	100,0

*Fuente:* Base de datos de las encuestas

Los resultados inferenciales indicaron que obteniéndose como coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .356\*\*, interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018

Tabla 3

*Correlación y significación entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente*

			Compromiso organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

## Discusión

Los resultados procesados permitieron aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018; Meyer y Allen (citado por Arias, 2001) afirmaron que el compromiso organizacional son actitudes de los trabajadores por sentirse orgullosos de ser parte de su institución, mientras que en cuanto a desempeño docente el Minedu (2017) afirmó que ello es el dominio de competencias y desempeños que debe caracterizar al docente de educación básica regular; por lo tanto si se logra un alto grado de compromiso del docente

con su institución ello permitirá que se sienta a gusto en su trabajo y por lo cual realizara un adecuado desempeño.

Al respecto la investigación desarrollada por Luengo (2013) en su tesis sobre clima organizacional y desempeño laboral del docente, el cual demostró que existe correlación entre las variables; Zans (2017) en su tesis sobre clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, indico que si el clima organizacional es óptimo ello incidiría de manera positiva en el desempeño; si el desempeño del docente es óptimo ello mejoraría en el logro de aprendizaje de nuestros estudiantes elevando por ello su rendimiento tal como lo señalo Espinoza, Vilca y Pariona (2014) en su investigación sobre el desempeño docente y el rendimiento académico, el cual les permitió llegar a la conclusión que existe relación entre las variables.

Betanzos y Paz (2011) en su investigación referida al compromiso organizacional docente, señalo que el mantenimiento y formación del compromiso organizacional se genera por compromiso afectivo y el de continuidad se presenta con menor intensidad y se ha diferenciado del actitudinal en docentes. La comunicación se convierte en un aspecto importante en el proceso de lograr que los docentes y trabajadores se comprometan con su institución; al respecto Ocon, Concepción y Flores (2017) en su investigación el nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción de trabajo, llegaron a la conclusión que la comunicación organizacional tiene mucho más relación con el compromiso organizacional; este proceso de comunicación en las instituciones debe estar liderado por el equipo directivo de cada institución por ello el estudio de Salvador y Sánchez (2018) en su estudio sobre liderazgo de los directivos y compromiso organizacional, señalo que existe una correlación significativa entre las variables,

### Conclusión

En relación al objetivo general, se evidenció que existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .356\*\*, con un  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Referencias

- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México: Editorial Unam. Rev. De contaduría y administración, nº 200.
- Betanzo, N y Paz F. (2011) *El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década*. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4D.pdf>
- Espinoza, Vilca y Pariona (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria*.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, (tesis para grado de maestría)*,

*Universidad de Chile, Santiago, Chile.* Obtenido de:  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)

- Loza E (2014) *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto* (Tesis de maestría) Universidad San Martín de Porras
- Luengo, A (2013) *Clima organizacional y desempeño laboral del docente.* (Tesis de maestría) Universidad del Zulia
- Montenegro, L. (2011). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos.* Bogotá: Magisterio
- Newstrom, J. (2007). *Dirección: Gestión para lograr Resultados.* 9ª Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales.* Segunda época. 1 (13), 67 – 86. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Ocon E., Concepción M. y Flores P. (2017) *Nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción del trabajo:* México
- Salvador E y Sánchez, J (2018) Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de investigación alto andinas* 20(1) 115-124

**Anexo 2. Matriz de consistencia**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018 Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018 Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018 Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018 Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018</p>	<b>Variable 1: Compromiso organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Compromiso afectivo	Identificación sentimiento	1, 2, 3,4,5	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Indeciso 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	<p><b>Desfavorable</b></p> <p><b>Moderadamente favorable</b></p> <p><b>Favorable</b></p>
			Compromiso de continuidad	Deseo, decisión y continuidad	6,7,8,9,10		
			Compromiso normativo	Obligación , lealtad	11,12,13,14,15		
			<b>Variable 2: Desempeño docente</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Preparación de materiales	1, 2, 3, 4,5	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Regularmente 4=Casi siempre 5=Siempre	<p><b>Adecuado</b></p> <p><b>Regular</b></p> <p><b>Inadecuado</b></p>
			<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Estrategias usadas	6,7,8,9,10,		
			<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Gestión de escuela-comunidad	11,12,13,14,15		
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Capacidades profesionales	16,17,18,19,20					

### Anexo 3: Instrumentos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR COMPROMISO ORGANIZACIONAL

##### PRESENTACION:

Estimado docente, soy Alejandro Sandro Macavilca Tello; estudiante de maestría estoy realizando un proyecto de investigación titulado "Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí 2018".

Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito su colaboración; agradeceré responder con seriedad y veracidad, ya que la información y proporciones es muy importante servirán para proponer alternativas de solución a fin de mejorar la educación.

**MUCHAS GRACIAS.**

##### INSTRUCCIONES:

A continuación, lee atentamente los ítems, luego marca con una X en una celda del lado derecho, la alternativa que consideras verdadera cuya valoración es:

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

	ÍTEMS	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
01	¿Se sentiría feliz si trabajara el resto de su vida en esta institución educativa?					
02	¿Siente que los problemas de la institución fueran como suyos?					
03	¿Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa?					
04	¿Se siente ligado emocionalmente a la institución educativa?					
05	¿Considera que la institución educativa significa mucho para Ud.?					

	<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
06	¿Siente que trabajar en la institución educativa es cuestión de necesidad?					
07	¿Le afectaría dejar de trabajar en la institución educativa?					
08	¿Las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución es la inseguridad que representan las alternativas disponibles?					
09	¿Siente que tendría pocas opciones de trabajo si dejara de trabajar en esta institución educativa?					
10	¿Esta Ud. Identificado (a) con la I.E. a pesar de ello ha considerado trabajar en otra institución educativa?					
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	¿Se siente obligado (a) de permanecer en esta institución educativa?					
12	¿Está involucrado (a) en la política educativa de la institución y la comunidad?					
13	¿Esta institución merece toda su lealtad?					
14	¿Se siente comprometida (o) con la visión y misión organizacional?					
15	¿Considera que aún puede aportar su mayor esfuerzo por brindar un servicio educativo de calidad?					

## MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR  
EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**PRESENTACION:**

Estimado (a) educando, soy Alejandro Sandro Macavilca Tello; estudiante de maestría estoy realizando un proyecto de investigación titulado "Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí 2018".

Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito su colaboración; agradeceré responder con seriedad y veracidad, ya que la información y proporciones es muy importante servirán para proponer alternativas de solución a fin de mejorar la educación.

**MUCHAS GRACIAS.**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, lee atentamente los ítems, luego marca con una X en una celda del lado derecho, la alternativa que consideras verdadera cuya valoración es:

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

	ÍTEMS	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	<b>PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
01	¿Considera en su planificación de las programaciones, unidades y sesiones contextualizadas a la realidad local?					
02	¿Las unidades son programadas teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo?					
03	¿Las acciones propuestas en sus sesiones generan el autoaprendizaje?					
04	¿En la planificación considera las situaciones significativas de aprendizaje?					
05	¿Plantea actividades que promueven un trabajo colaborativo?					
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

06	¿Hace uso de los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje?					
07	¿Utiliza un lenguaje coherente, claro y comprensible para explicar a sus estudiantes en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?					
08	¿Utiliza diferentes estrategias para garantizar el aprendizaje en los estudiantes?					
09	¿Relaciona los conocimientos previos con los nuevos a través del conflicto cognitivo?					
10	¿Genera en los estudiantes la metacognición para que utilicen lo que aprendieron?					
<b>PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	¿Participa activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión, PEI, PAT, R.I?					
12	¿Considera las actividades del calendario comunal en la planificación?					
13	¿Rescata las costumbres y hábitos de la comunidad en el desarrollo de las sesiones?					
14	¿Planifica visitas guiadas a las instituciones que se encuentran dentro de la comunidad?					
15	¿Genera espacios de reflexión con los padres de familia?					
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16	¿Tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?					
17	¿Participa activamente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y el MINEDU?					
18	¿Se capacita en el uso de las NTICs, para mejorar el servicio educativo en la institución educativa?					
19	¿Se preocupa por el bienestar y formación integral de sus estudiantes?					
20	¿Contribuye en la promoción de una buena imagen institucional?					

## Anexo 4. Confiabilidad y validez de los instrumentos

### Compromiso organizacional

N°	Compromiso afectivo					Compromiso de continuidad					Compromiso normativo				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
2	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1
3	2	4	4	4	4	2	4	2	1	4	1	4	5	4	4
4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4
5	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
6	2	3	5	2	3	4	4	5	2	4	2	4	5	4	5
7	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
9	5	4	4	5	4	5	4	2	1	4	1	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	1	4	5	5	5
14	5	4	4	5	5	2	3	3	2	3	1	3	4	5	5
15	5	4	4	4	4	2	5	2	5	4	5	4	4	4	4
16	5	4	4	4	4	2	4	2	2	2	1	5	5	4	4
17	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	1	4	4	4	5
18	1	4	4	4	5	3	4	3	2	3	2	4	5	4	5
19	5	4	4	4	5	1	2	3	2	4	1	5	4	5	5
20	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4
21	5	4	4	5	4	1	2	3	3	5	1	5	4	5	5
22	4	4	5	5	4	2	2	4	1	5	1	4	5	5	5
23	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	2	5	5	5	4
24	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	5
25	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	2	5	5	4	4
26	4	3	4	4	4	3	2	2	1	4	1	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5
28	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
29	3	4	4	5	5	1	4	3	3	5	1	4	5	5	5
30	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4

### Procesos del SPS

Visible: 15 de 15 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	var	var	var
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4			
2	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1			
3	2	4	4	4	4	2	4	2	1	4	1	4	5	4	4			
4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4			
5	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4			
6	2	3	5	2	3	4	4	5	2	4	2	4	5	4	5			
7	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5			
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4			
9	5	4	4	5	4	5	4	2	1	4	1	5	5	5	5			
10	5	5	5	5	5	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4			
11	5	5	5	5	5	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4			
12	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4			
13	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	1	4	5	5	5			
14	5	4	4	5	5	2	3	3	2	3	1	3	4	5	5			
15	5	4	4	4	4	2	5	2	5	4	5	4	4	4	4			
16	5	4	4	4	4	2	4	2	2	2	1	5	5	4	4			
17	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	1	4	4	4	5			
18	1	4	4	4	5	3	4	3	2	3	2	4	5	4	5			
19	5	4	4	4	5	1	2	3	2	4	1	5	4	5	5			
20	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4			
21	5	4	4	5	4	1	2	3	3	5	1	5	4	5	5			
22	4	4	5	5	4	2	2	4	1	5	1	4	5	5	5			
23	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	2	5	5	5	4			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	15

## Variable desempeño docente

N°	Preparación para el aprendizaje					Enseñanza para el aprendizaje					Participación en la gestión					Desarrollo de la profesional				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5
2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4
7	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
9	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
10	4	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5
11	4	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
15	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
16	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
17	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	5	5
19	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4
20	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
22	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3	4	4
23	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
24	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	2	1	5	4
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5
27	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	5	4	3	5	5
30	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5

### Procesos del SPS

9:																					Visible: 20 de 20 variables	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	var	
1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5		
2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4		
7	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3		
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
9	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
10	4	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5		
11	4	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5		
15	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5		
16	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4		
17	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4		
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	5	5		
19	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4		
20	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5		
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5		
22	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3	4	4		
23	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4		

Vista de datos Vista de variables

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

## Anexo 5. Validaciones

## Anexo 5: Certificado de validez



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>							
01	Se sentiría feliz si trabajara el resto de su vida en esta institución educativa	/		/		/		
02	Siente que los problemas de la institución fueran como suyos	/		/		/		
03	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa	/		/		/		
04	Se siente ligado emocionalmente a la institución educativa	/		/		/		
05	Considera que la institución educativa significa mucho para Ud.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Siente que trabajar en la institución educativa es cuestión de necesidad	/		/		/		
07	Le afectaría dejar de trabajar en la institución educativa	/		/		/		
08	Las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	/		/		/		
09	Siente que tendría pocas opciones de trabajo si dejara de trabajar en esta institución educativa	/		/		/		
10	Esta Ud. identificado (a) con la I.E. a pesar de ello ha considerado trabajar en otra institución educativa	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente obligado (a) de permanecer en esta institución educativa	/		/		/		
12	Está involucrado (a) en la política educativa de la institución y la comunidad	/		/		/		
13	Esta institución merece toda su lealtad	/		/		/		
14	Se siente comprometida (o) con la visión y misión organizacional	/		/		/		
15	Considera que aún puede aportar su mayor esfuerzo por brindar un servicio educativo de calidad	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los requisitos de validez de contenido

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉRALIS UIDARTE JOSÉ RODRIGO ..... DNI: 32603142 .....

Especialidad del validador: LIC. MATEMÁTICA FÍSICA Mg. DOCENCIA UNIVERSITARIA DI. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

.....25 de JUNIO del 2018

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

  
-----  
Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
01	Considera en su planificación de las programaciones, unidades y sesiones contextualizadas a la realidad local	/		/		/		
02	Las unidades son programadas teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo	/		/		/		
03	Las acciones propuestas en sus sesiones generan el autoaprendizaje	/		/		/		
04	En la planificación considera las situaciones significativas de aprendizaje	/		/		/		
05	Plantea actividades que promueven un trabajo colaborativo	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
06	Hace uso de los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje	/		/		/		
07	Utiliza un lenguaje coherente, claro y comprensible para explicar a sus estudiantes en el desarrollo de la sesión de aprendizaje	/		/		/		
08	Utiliza diferentes estrategias para garantizar el aprendizaje en los estudiantes	/		/		/		
09	Relaciona los conocimientos previos con los nuevos a través del conflicto cognitivo	/		/		/		
10	Genera en los estudiantes la metacognición para que utilicen lo que aprendieron	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>							
11	Participa activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión, PEI, PAT, R.I	/		/		/		
12	Considera las actividades del calendario comunal en la planificación	/		/		/		

13	Rescata las costumbres y hábitos de la comunidad en el desarrollo de las sesiones	✓		✓		✓		
14	Planifica visitas guiadas a las instituciones que se encuentran dentro de la comunidad	✓		✓		✓		
15	Genera espacios de reflexión con los padres de familia	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa	✓		✓		✓		
17	Participa activamente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y el MINEDU	✓		✓		✓		
18	Se capacita en el uso de las NTICs, para mejorar el servicio educativo en la institución educativa	✓		✓		✓		
19	Se preocupa por el bienestar y formación integral de sus estudiantes	✓		✓		✓		
20	Contribuye en la promoción de una buena imagen institucional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los requisitos de valides de contenido

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PERALTA VIDARTE JOSÉ RODRIGO ..... DNI: 32603142

Especialidad del validador: Lic. MATEMÁTICA FÍSICA, Mg. DOCENCIA UNIVERSITARIA Di. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

25 de Julio del 2018

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 5: Certificado de validez



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
01	Se sentiría feliz si trabajara el resto de su vida en esta institución educativa	X		X		X		
02	Siente que los problemas de la institución fueran como suyos	X		X		X		
03	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa	X		X		X		
04	Se siente ligado emocionalmente a la institución educativa	X		X		X		
05	Considera que la institución educativa significa mucho para Ud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
06	Siente que trabajar en la institución educativa es cuestión de necesidad	X		X		X		
07	Le afectaría dejar de trabajar en la institución educativa	X		X		X		
08	Las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	X		X		X		
09	Siente que tendría pocas opciones de trabajo si dejara de trabajar en esta institución educativa	X		X		X		
10	Esta Ud. identificado (a) con la I.E. a pesar de ello ha considerado trabajar en otra institución educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO</b>								
11	Se siente obligado (a) de permanecer en esta institución educativa	X		X		X		
12	Está involucrado (a) en la política educativa de la institución y la comunidad	X		X		X		
13	Esta institución merece toda su lealtad	X		X		X		
14	Se siente comprometida (o) con la visión y misión organizacional	X		X		X		
15	Considera que aún puede aportar su mayor esfuerzo por brindar un servicio educativo de calidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GAMARRA CANOPIO Jesús Aristides   DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

22 de Julio del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>								
01	Considera en su planificación de las programaciones, unidades y sesiones contextualizadas a la realidad local	X		X		X		
02	Las unidades son programadas teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo	X		X		X		
03	Las acciones propuestas en sus sesiones generan el autoaprendizaje	X		X		X		
04	En la planificación considera las situaciones significativas de aprendizaje	X		X		X		
05	Plantea actividades que promueven un trabajo colaborativo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
06	Hace uso de los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
07	Utiliza un lenguaje coherente, claro y comprensible para explicar a sus estudiantes en el desarrollo de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
08	Utiliza diferentes estrategias para garantizar el aprendizaje en los estudiantes	X		X		X		
09	Relaciona los conocimientos previos con los nuevos a través del conflicto cognitivo	X		X		X		
10	Genera en los estudiantes la metacognición para que utilicen lo que aprendieron	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>								
11	Participa activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión, PEI, PAT, R.I	X		X		X		
12	Considera las actividades del calendario comunal en la planificación	X		X		X		

14	Planifica visitas guiadas a las instituciones que se encuentran dentro de la comunidad	X		X		X	
15	Genera espacios de reflexión con los padres de familia	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	Si	No	Si	No	Si	No
16	Tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa	X		X		X	
17	Participa activamente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y el MINEDU	X		X		X	
18	Se capacita en el uso de las NTICs, para mejorar el servicio educativo en la institución educativa	X		X		X	
19	Se preocupa por el bienestar y formación integral de sus estudiantes	X		X		X	
20	Contribuye en la promoción de una buena imagen institucional	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GAMARRA CANARIO, Jesús Aristides    DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

22 de Julio del 2018

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



Firma del Experto Informante.

## Anexo 5: Certificado de validez



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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
01	Se sentiría feliz si trabajara el resto de su vida en esta institución educativa	X		X		X		
02	Siente que los problemas de la institución fueran como suyos	X		X		X		
03	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa	X		X		X		
04	Se siente ligado emocionalmente a la institución educativa	X		X		X		
05	Considera que la institución educativa significa mucho para Ud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
06	Siente que trabajar en la institución educativa es cuestión de necesidad	X		X		X		
07	Le afectaría dejar de trabajar en la institución educativa	X		X		X		
08	Las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	X		X		X		
09	Siente que tendría pocas opciones de trabajo si dejara de trabajar en esta institución educativa	X		X		X		
10	Esta Ud. identificado (a) con la I.E. a pesar de ello ha considerado trabajar en otra institución educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente obligado (a) de permanecer en esta institución educativa	X		X		X		
12	Está involucrado (a) en la política educativa de la institución y la comunidad	X		X		X		
13	Esta institución merece toda su lealtad	X		X		X		
14	Se siente comprometida (o) con la visión y misión organizacional	X		X		X		
15	Considera que aún puede aportar su mayor esfuerzo por brindar un servicio educativo de calidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

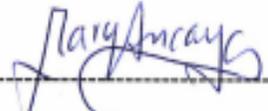
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ancaya Martínez María del Carmen    DNI: 10352960

Especialidad del validador: Metodóloga

22 de Julio del 2018

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

  
 Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
01	Considera en su planificación de las programaciones, unidades y sesiones contextualizadas a la realidad local	X		X		X		
02	Las unidades son programadas teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo	X		X		X		
03	Las acciones propuestas en sus sesiones generan el autoaprendizaje	X		X		X		
04	En la planificación considera las situaciones significativas de aprendizaje	X		X		X		
05	Plantea actividades que promueven un trabajo colaborativo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Hace uso de los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
07	Utiliza un lenguaje coherente, claro y comprensible para explicar a sus estudiantes en el desarrollo de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
08	Utiliza diferentes estrategias para garantizar el aprendizaje en los estudiantes	X		X		X		
09	Relaciona los conocimientos previos con los nuevos a través del conflicto cognitivo	X		X		X		
10	Genera en los estudiantes la metacognición para que utilicen lo que aprendieron	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>							
11	Participa activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión, PEI, PAT, R.I	X		X		X		
12	Considera las actividades del calendario comunal en la planificación	X		X		X		

13	Rescata las costumbres y hábitos de la comunidad en el desarrollo de las sesiones	X		X		X	
14	Planifica visitas guiadas a las instituciones que se encuentran dentro de la comunidad	X		X		X	
15	Genera espacios de reflexión con los padres de familia	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	SI	No	SI	No	SI	No
16	Tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa	X		X		X	
17	Participa activamente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y el MINEDU	X		X		X	
18	Se capacita en el uso de las NTICs, para mejorar el servicio educativo en la institución educativa	X		X		X	
19	Se preocupa por el bienestar y formación integral de sus estudiantes	X		X		X	
20	Contribuye en la promoción de una buena imagen institucional	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Ancaya Martínez, María del Carmen

DNI: 10352960

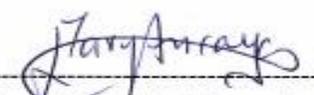
Especialidad del validador: Metodóloga

22 de Julio del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 5. Base de datos general

### Variable compromiso organizacional

N°	Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo					
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	2	2	2	3	13	2	1	2	1	2	8	2	2	3	2	2	11
2	1	2	3	3	2	11	1	3	2	3	4	13	1	2	2	3	2	10
3	2	4	4	4	4	18	2	4	2	1	4	13	1	4	5	4	4	18
4	3	3	3	3	4	16	2	3	4	2	3	14	4	3	4	4	3	18
5	1	2	3	4	3	13	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17
6	2	3	5	2	3	15	4	4	3	2	4	17	2	4	5	4	3	18
7	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
8	2	4	2	3	1	12	2	1	3	2	2	10	1	1	2	1	1	6
9	2	2	2	3	4	13	2	1	2	1	3	9	1	2	3	2	1	9
10	3	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	7	1	2	1	2	1	7
11	2	1	2	1	3	9	1	2	3	1	3	10	1	2	2	1	1	7
12	1	2	2	3	2	10	1	2	3	1	3	10	2	2	3	2	2	11
13	2	3	1	3	3	12	1	2	2	2	2	9	1	2	3	2	2	10
14	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	5	23
15	5	4	4	4	4	21	2	1	2	2	3	10	2	1	2	1	2	8
16	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23	1	5	5	4	4	19
17	3	4	3	4	4	18	2	1	2	1	2	8	1	2	1	1	2	7
18	1	4	4	4	5	18	3	4	3	2	3	15	2	4	5	4	5	20
19	5	4	4	4	5	22	1	2	3	2	4	12	1	5	4	5	5	20
20	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18
21	5	4	4	5	4	22	4	2	4	5	5	20	5	5	4	5	5	24
22	4	4	5	5	4	22	2	2	4	1	5	14	1	4	5	5	5	20
23	4	4	4	5	5	22	2	4	3	4	4	17	2	5	5	5	4	21
24	4	2	5	5	4	20	3	4	4	4	2	17	1	4	4	4	5	18
25	4	5	4	5	5	23	4	4	2	2	2	14	2	5	5	4	4	20
26	4	3	4	4	4	19	3	2	2	1	4	12	1	4	4	4	4	17
27	5	5	5	5	5	25	5	1	1	1	5	13	1	5	5	5	5	21
28	2	4	4	4	4	18	2	4	2	2	4	14	2	4	4	4	4	18
29	3	4	4	5	5	21	1	4	3	3	5	16	1	4	5	5	5	20
30	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22
31	5	5	4	4	5	23	5	5	2	2	4	18	1	4	5	5	5	20
32	4	4	4	4	4	20	1	5	4	1	3	14	1	5	5	5	5	21
33	2	3	4	4	4	17	4	2	3	2	3	14	2	4	4	4	4	18
34	3	4	4	4	5	20	2	3	3	1	1	10	2	4	5	5	5	21
35	5	5	5	5	4	24	4	2	2	1	4	13	4	4	4	4	4	20
36	4	5	5	4	5	23	2	3	1	1	4	11	3	4	5	5	5	22

37	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	3	4	4	4	4	19
38	4	5	5	4	5	23	2	2	3	2	2	11	2	4	4	5	5	20
39	4	4	4	5	4	21	4	5	4	2	4	19	4	5	5	5	5	24
40	2	2	4	4	4	16	4	1	1	1	4	11	1	4	4	4	5	18
41	3	4	4	4	4	19	2	3	4	1	3	13	4	4	5	5	5	23
42	1	2	3	2	1	9	2	3	2	2	1	10	1	2	1	2	1	7
43	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	5	23	2	5	5	4	5	21
44	1	2	2	3	1	9	2	1	2	2	3	10	2	2	1	2	1	8
45	4	4	4	4	4	20	2	4	2	4	4	16	2	3	4	4	4	17
46	4	4	4	4	5	21	2	2	2	3	4	13	4	4	5	4	4	21
47	5	4	4	4	3	20	2	2	2	4	4	14	2	3	4	4	5	18
48	3	4	3	3	3	16	2	3	4	3	4	16	4	5	4	3	5	21
49	1	2	1	2	3	9	3	2	1	2	1	9	1	2	1	2	1	7
50	2	1	1	2	1	7	1	2	1	1	3	8	3	1	2	2	1	9
51	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
52	3	4	4	5	5	21	1	4	2	2	5	14	2	4	5	5	5	21
53	4	2	3	3	4	16	4	2	3	4	3	16	3	4	3	4	4	18
54	5	5	5	5	5	25	5	2	2	2	5	16	2	5	5	5	5	22
55	4	3	4	4	4	19	3	2	2	1	4	12	1	4	4	4	4	17
56	4	5	4	5	5	23	4	4	3	3	3	17	2	5	5	4	4	20
57	4	2	5	5	3	19	3	4	4	4	3	18	1	4	4	4	5	18
58	4	4	4	5	5	22	2	4	3	4	4	17	2	5	5	5	4	21
59	4	4	5	5	4	22	2	2	4	1	5	14	2	4	5	5	5	21
60	5	4	4	5	4	22	1	2	3	3	5	14	1	4	4	5	5	19
61	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18
62	5	4	4	4	5	22	1	2	3	2	4	12	1	4	5	4	5	19
63	1	4	4	4	5	18	3	4	3	2	3	15	2	4	5	4	5	20
64	3	4	3	4	4	18	2	4	3	2	4	15	1	4	4	4	5	18
65	5	4	4	4	4	21	2	4	2	2	2	12	1	5	5	4	4	19
66	5	4	4	4	4	21	2	5	2	5	4	18	5	4	4	4	4	21
67	5	4	4	5	5	23	2	3	3	2	3	13	1	3	4	5	5	18
68	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	4	16	1	4	5	5	5	20
69	5	4	4	4	4	21	4	5	3	5	4	21	4	4	4	4	4	20
70	5	5	5	5	5	25	1	4	4	1	4	14	1	4	4	4	4	17
71	5	5	5	5	5	25	1	4	4	1	4	14	1	4	4	4	4	17
72	5	4	4	5	4	22	5	4	2	1	4	16	1	5	5	5	5	21
73	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17
74	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21	2	4	5	4	5	20
75	2	3	5	2	5	17	4	4	5	2	5	20	2	4	5	4	5	20
76	3	3	3	3	4	16	2	3	3	2	3	13	4	3	4	4	4	19
77	2	4	4	4	4	18	2	4	2	1	4	13	1	4	5	4	4	18
78	4	4	4	4	4	20	1	1	1	1	4	8	1	4	4	4	4	17
79	4	4	4	4	4	20	2	4	2	4	4	16	2	2	4	4	4	16
80	4	4	4	4	5	21	2	4	3	2	4	15	2	4	4	4	4	18

81	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17
82	5	4	4	5	4	22	5	4	2	1	4	16	1	5	5	5	5	21
83	5	5	5	5	5	25	1	4	4	1	4	14	1	4	4	4	4	17
84	5	5	5	5	5	25	1	4	4	1	4	14	1	4	4	4	4	17
85	5	4	4	4	4	21	4	5	3	5	4	21	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	4	16	1	4	5	5	5	20
87	5	4	4	5	5	23	2	3	3	2	3	13	1	3	4	5	5	18
88	5	4	4	4	4	21	2	5	2	5	4	18	5	4	4	4	4	21
89	5	4	4	4	4	21	2	4	2	2	2	12	1	5	5	4	4	19
90	3	4	3	4	4	18	2	4	3	2	4	15	1	4	4	4	5	18
91	1	4	4	4	5	18	3	4	3	2	3	15	2	4	5	4	5	20
92	5	4	4	4	5	22	1	2	3	2	4	12	1	5	4	5	5	20
93	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18
94	5	4	4	5	4	22	1	2	3	3	5	14	1	5	4	5	5	20
95	4	4	5	5	4	22	2	2	4	1	5	14	1	4	5	5	5	20
96	4	4	4	5	5	22	2	4	3	4	4	17	2	5	5	5	4	21
97	5	4	4	5	4	22	1	2	3	3	5	14	1	4	4	5	5	19
98	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18
99	5	4	4	4	5	22	1	2	3	2	4	12	1	4	5	4	5	19
100	1	4	4	4	5	18	3	4	3	2	3	15	2	4	5	4	5	20
101	3	4	3	4	4	18	2	4	3	2	4	15	1	4	4	4	5	18
102	5	4	4	4	4	21	2	4	2	2	2	12	1	5	5	4	4	19
103	5	4	4	4	4	21	2	5	2	5	4	18	5	4	4	4	4	21
104	5	4	4	5	5	23	2	3	3	2	3	13	1	3	4	5	5	18
105	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	4	16	1	4	5	5	5	20
106	5	4	4	4	4	21	4	5	3	5	4	21	4	4	4	4	4	20
107	5	5	5	5	5	25	1	4	4	1	4	14	1	4	4	4	4	17
108	5	5	5	5	5	25	1	4	4	1	4	14	1	4	4	4	4	17
109	5	4	4	5	4	22	5	4	2	1	4	16	1	5	5	5	5	21
110	3	3	3	3	4	16	2	3	3	2	3	13	4	3	4	4	4	19
111	2	4	4	4	4	18	2	4	2	1	4	13	1	4	5	4	4	18
112	4	4	4	4	4	20	1	1	1	1	4	8	1	4	4	4	4	17
113	4	4	4	4	4	20	2	4	2	4	4	16	2	2	4	4	4	16
114	4	4	4	4	5	21	2	4	3	2	4	15	2	4	4	4	4	18
115	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17
116	5	4	4	5	4	22	5	4	2	1	4	16	1	5	5	5	5	21
117	5	5	5	5	5	25	1	4	4	1	4	14	1	4	4	4	4	17
118	5	5	5	5	5	25	1	4	4	1	4	14	1	4	4	4	4	17
119	5	4	4	4	4	21	4	5	3	5	4	21	4	4	4	4	4	20
120	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	4	16	1	4	5	5	5	20

## Variable desempeño docente

N°	Preparación para el aprendizaje						Enseñanza para el aprendizaje						Participación en la gestión						Desarrollo de la profesional					
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20	
1	3	2	1	3	4	1	3	2	4	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3		
2	2	3	4	2	3	1	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	
3	3	4	3	4	4	1	8	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	7	3	4	2	4	2
4	2	2	4	2	4	1	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	7	4	3	2	2	4
5	3	4	3	3	4	1	7	4	3	2	3	3	5	3	2	4	3	4	6	3	4	4	2	3
6	2	3	4	2	4	1	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4
7	1	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	6
8	2	1	2	2	3	1	0	2	2	2	1	2	9	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3
9	2	1	2	2	1	1	8	2	1	1	2	2	8	1	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7
10	1	2	3	2	2	1	0	1	2	2	2	1	8	2	1	2	1	2	8	1	2	1	1	2
11	2	1	2	2	1	1	8	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	7
12	1	3	2	2	1	1	9	1	3	2	2	1	9	2	1	3	2	9	2	2	3	1	2	0
13	2	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6
14	4	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5
15	5	5	4	3	4	1	2	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	2	2	5	5	4	4	5
16	5	5	4	5	4	1	2	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	2	0	5	5	5	4	4
17	3	5	5	5	4	1	2	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	0	2	5	4	4	5	4
18	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	4	4	1	4	4	4	2	8	4	5	3	5	5	2
19	5	4	4	5	5	1	2	3	4	3	4	4	1	5	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4
20	5	4	4	5	4	1	2	4	4	4	4	4	0	5	4	4	3	2	0	4	5	4	5	5
21	4	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5
22	3	4	3	3	4	1	7	4	4	4	4	4	0	2	3	4	3	6	5	3	3	4	4	9
23	3	4	5	5	5	1	2	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	2	3	4	5	5	4	4
24	3	3	4	5	5	1	2	5	4	4	4	5	2	3	4	4	1	6	4	2	1	5	4	6

25	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	2	4	3	3	4	4	1
26	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	3	3	5	3	5	1	5	5	5	5	5	2
27	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	2
28	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
29	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	2	4	4	4	1	3	1	5	4	3	5	5	2
30	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2
31	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	3	3	3	1	5	5	4	5	5	2
32	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	3	1	5	4	4	4	4	2
33	5	4	4	3	4	2	3	5	4	4	3	1	2	3	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1
34	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	2	3	5	3	5	1	4	5	4	5	5	2
35	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	1
36	3	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	5	2
37	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	3	1	4	3	4	4	5	2
38	5	5	4	5	3	2	4	5	4	4	4	2	3	3	4	5	4	1	5	4	4	5	5	2
39	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	2	1	5	4	3	5	5	2
40	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2
41	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	2	2	4	4	3	1	4	1	1	5	5	1
42	1	1	1	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	1	6
43	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1
44	2	1	1	2	1	7	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	2	1	1	1	2	7
45	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	2	5	5	3	5	5	2
46	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	3	2
47	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	1
48	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	5	2	4	5	3	4	5	2	4	4	4	5	5	2
49	2	1	2	1	2	8	1	2	1	1	2	7	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	9
50	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1

						1						1										0		
51	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	7	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	1	6
52	2	2	1	2	2	9	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	1	8	2	1	2	1	2	8
						2						2						2					2	
53	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	2
						2						2						2						2
54	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3
						2						2						1						2
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	9	5	5	5	5	5	5
						2						2						2						2
56	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	0	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	2
						2						2						1						1
57	3	3	4	5	5	0	5	4	4	4	5	2	3	4	4	1	4	6	4	3	2	5	5	9
						2						2						2						2
58	3	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	1
						1						2						1						2
59	3	4	3	3	4	7	4	4	4	4	4	0	2	3	4	4	5	8	5	4	4	5	4	2
						2						2						2						2
60	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
						2						2						2						2
61	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	0	5	4	4	3	4	0	4	5	4	5	5	3
						2						1						2						1
62	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	8	5	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	8
						2						1						1						2
63	4	4	4	4	4	0	4	3	3	4	4	8	4	4	4	2	4	8	4	5	3	5	5	2
						2						2						2						2
64	3	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	4	0	5	4	4	5	4	2
						2						2						2						2
65	5	5	4	3	4	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	0	5	5	5	4	4	3
						2						2						2						2
66	5	5	4	3	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	3
						2						2						2						2
67	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5
						2						2						2						2
68	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	0
						2						2						2						2
69	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	4	5	4	4	4	1	5	5	4	4	4	2
						2						2						2						2
70	4	4	5	5	3	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	0
						2						2						2						2
71	4	4	4	5	4	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	0
						2						2						2						2
72	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	2
						2						2						2						2
73	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	0	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3
						2						2						1						1
74	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	5	2	3	4	3	4	3	7	4	3	3	4	4	8
						2						2						1						1
75	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	3	3	3	2	4	5	4	3	4	4	4	9

76	4	4	4	4	4	2	0	4	4	4	3	3	8	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	0
77	4	4	4	4	4	2	0	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	0
78	5	5	4	5	5	2	4	3	5	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	3	2
79	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	3	2
80	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	1	2	4	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	2	2
81	4	4	4	4	5	2	1	4	4	4	4	4	0	2	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	3	2
82	5	5	4	5	4	2	3	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	2	2
83	4	4	4	5	3	2	0	1	5	5	5	5	1	2	5	5	5	4	4	2	5	3	3	4	5	0	2
84	4	4	5	5	3	2	1	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	5	1	2
85	4	4	4	4	4	2	0	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	2
86	4	4	4	4	4	2	0	4	4	4	4	4	0	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	0	2
87	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	2
88	5	5	4	3	4	2	1	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	3	2
89	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	0	5	5	5	4	4	3	2
90	3	5	5	5	4	2	2	4	5	4	5	4	2	2	4	5	4	3	4	0	5	4	4	5	4	2	2
91	4	4	4	4	4	2	0	4	3	3	4	4	8	1	4	4	4	2	4	1	4	5	3	5	5	2	1
92	5	4	4	5	5	2	3	3	4	3	4	4	8	2	5	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	8	2
93	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	0	2	5	4	4	3	4	0	4	5	4	5	5	3	2
94	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2
95	3	4	3	3	4	1	7	4	4	4	4	4	0	2	2	3	4	3	4	6	5	3	3	4	4	9	2
96	3	4	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	2	2
97	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2
98	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	0	2	5	4	4	3	4	0	4	5	4	5	5	3	2
99	5	4	4	5	5	2	3	3	4	3	4	4	8	1	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	8	1
100	4	4	4	4	4	2	0	4	3	3	4	4	8	1	4	4	4	2	4	1	4	5	3	5	5	2	2

101	3	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	4	0	5	4	4	5	4	2
102	5	5	4	3	4	2	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	0	5	5	5	4	4	2
103	5	5	4	3	4	2	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	2
104	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	2
105	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2
106	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	1	5	5	4	4	4	2
107	4	4	5	5	3	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	2
108	4	4	4	5	4	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	2
109	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	2
110	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	2
111	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	2
112	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	2
113	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	2
114	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	2
115	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	2
116	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	2
117	4	4	4	5	3	2	1	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	2
118	4	4	5	5	3	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	5	2
119	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	2
120	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2

## Anexo 6. Autorizaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*Uño del Diálogo y la Reconciliación Nacional'*

Ate, 09 de julio de 2018

Carta P. 031 – 2018 EPG – UCV - ATE

Señor(a)  
Lic. Marco Antonio Rios Blanco  
Director I.E. Santa Cruz Huarochiri

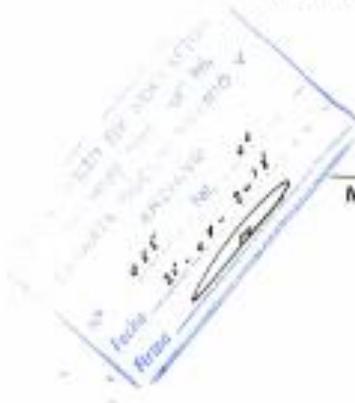
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MACAVILCA TELLO, ALEJANDRO SANDRO identificado con DNI N°16136684 y código de matrícula N°7001128141; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quién se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**\*Compromiso Organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochiri - 2018 \***

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente.



Mgtr. María Del Carmen Ancaya Martínez  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus – Ate



I.E.P. "SANTA CRUZ" - HUAROCHIRI



Huarochiri 26 de Julio del 2018

**CARTA Nro. 002-20018 I.E. SANTA CRUZ Huarochiri**

Br. Alejandro Sandro MACAVILCA TELLO.

Presente:

**ASUNTO: Aceptación de trabajo de investigación.**

De mi mayor consideración.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo y a la vez informarle que la institución educativa Santa Cruz, distrito de Huarochiri da por aprobado el trabajo de Investigación del Br. Alejandro Sandro MACAVILCA TELLO (identificado con DNI Nro. 16136684) Tesis "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRI - 2018"

Atentamente,

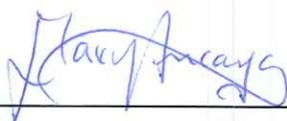
### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, María del Carmen Emilia, Ancaya Martínez, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochiri, 2018”** del estudiante **Alejandro Sandro Macavilca Tello**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 18 de agosto del 2018



---

María del Carmen Emilia, Ancaya Martínez

DNI: 10352960



Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochiri, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

B. Macavilca Tello, Alejandro Sandro

ASESORA:

Mg. Ancaya Martinez, Maria del Carmen Emilia

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión educativa

*Handwritten signature*



Resumen de coincidencias

23 %

- |   |  |      |
|---|--|------|
| 1 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 13 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet        | 6 %  |
| 3 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 %  |
| 4 | repositorio.une.edu.pe Fuente de internet        | 1 %  |
| 5 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 6 | gestiopolis.com Fuente de internet               | <1 % |
| 7 | (Carlinda Leite and Mig... Publicación           | <1 % |





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

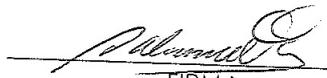
Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 1

Yo MACAVILCA TELLO, ALEJANDRO SANDRO, identificado con DNI  
Nº 16136684 egresado del programa de (Nombre de maestría o doctorado)  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo,

autorizo (  ) , No autorizo (  )  
la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUACAYTIPÁN, 2018  
"; en el Repositorio  
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el  
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 16136684

ATE de 22 de NOV del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Dr. MALAVICCA TELLO, ALEXANDRO SANDRO.

TESIS TÍTULADA :

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.  
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUACACHACA - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A)

SUSTENTADO EN FECHA: 02 DE SEPTIEMBRE 2018

NOTA O MENCIÓN: POR MAYORÍA

MG. MARÍA DEL CARMEN EMILIA ANCAYA MARTÍNEZ