



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El compromiso organizacional y el desempeño de los
docentes de la institución educativa 3056 “Gran
Bretaña”- Red 05, Ugel 02, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Anlli Felicitas Torres Panduro.

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN

Gestión educativa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de calidad educativa

LIMA - PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): TORRES PANDURO, ANLLI FELICITAS

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación ha sustentado la tesis titulada:

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 3056 "GRAN BRETAÑA"- RED 05, UGEL 02, 2017

Fecha: 28 de noviembre de 2017

Hora: 11:15 a.m

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: [Signature]

SECRETARIO: M.Sc. Abner Chávez Leandro

Firma: [Signature]

VOCAL: Mgtr. Santiago Gallarday Morales

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

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

[Empty lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar estilo de redacción según estilo APA y presentar de resumido

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.

Dedicatoria

Para mis hijos, Sebastián Josué, el perseverante; Hugo Israel, el creativo y Eli Moisés, el engreído, gracias por las interrupciones, por sacarme de la máquina a tiempo, por pedir un abrazo y un beso justo, cuando tenía una gran idea para esta tesis.

Los amos.

.

Agradecimiento

A Dios

A mis hermanas que siempre Me animan a seguir adelante, a mis amigas que siempre confiaron en mí.

Declaratoria de autenticidad

yo, Anlli Felicitas Torres Panduro, estudiante del Programa de Maestría en Administración de La Educación de la Escuela de Posgrado de La universidad César Vallejo, identificada con DNI 0990838 con la tesis titulada “El Compromiso Organizacional y el desempeño de los docentes de La institución educativa 3056 “Gran Bretaña”-Red N° 5, Ugel 02, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas.

Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) 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 esta tesis se constituirán en aporte 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.

Los Olivos 09 de setiembre 2017.

Anlli Felicitas Torres Panduro.

DNI. 09940838

Presentación

Señores miembros de jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada, “El Compromiso Organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”-Red N° 5, Ugel 02, 2017 con el objetivo de “Establecer la relación del compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores nivel de secundaria de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima”.

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice de contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	46
1.5. Justificación del estudio	47
1.6. Hipótesis	49
1.7. Objetivos	50
II Método	51
2.1. Diseño de investigación	52
2.2. Variables, operacionalización	54
2.3. Población y muestra	57
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y	59

confiabilidad	
2.5. Métodos de análisis de datos	62
III Resultados	64
IV Discusión	80
V Conclusiones	83
VI Recomendaciones	85
VII Referencias	87
Anexos	91
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos de recojo de información	
Anexo 3. Constancia de aplicación de los instrumentos	
Anexo 4. Validación	
Anexo 5. Base de datos	
Anexo 6. Artículo científico	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de Operacionalización del variable compromiso organizacional	55
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable desempeño docente	56
Tabla 3	Grupo encuestado	58
Tabla 4	Comprobación de la validez Cronbach 1 variable	62
Tabla 5	Comprobación de la validez Cronbach 2 variable	62
Tabla 6	Distribución de frecuencia por niveles del compromiso organizacional de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña	65
Tabla 7	Distribución de frecuencia por niveles del desempeño de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña	66
Tabla 8	Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña	67
Tabla 9	Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña	69
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña	70
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña	72
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los	73

profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Tabla 13	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”.	75
Tabla 14	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”	76
Tabla 15	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña	77
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña	78
Tabla 17	Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña	79

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Campos concurrentes compartidas y específicas de profesión docente	37
Figura 2 Campos específicos de la docencia	42
Figura 3 Dimensiones o desempeños	44
Figura 4 Modelo de diseño de investigación	52
Figura 5 Distribución porcentual del compromiso organizacional de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia	65
Figura 6 Distribución porcentual del desempeño de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia	66
Figura 7 Niveles entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña	68
Figura 8 Niveles entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña	69
Figura 9 Niveles entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de la de I.E 3056 “Gran Bretaña	71
Figura 10 Niveles entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña	74

Resumen

La presente investigación tiene el propósito de revisar el compromiso organizacional y el desempeño de los profesores de la institución educativa N° 3056 “Gran Bretaña”-Red N° 5, Ugel 02, 2017 como variables que permiten las condiciones adecuadas y el buen desarrollo en su rol de organización.

La investigación es de tipo correlacional donde se describe el comportamiento de las variables en su interrelación, comparando sus datos y explicando su significado. Se trabajó con una población de 77 docentes y se aplicó dos instrumentos el primero para trabajar la primera variable el cuestionario CATO, para la segunda variable se utilizó la ficha de evaluación en el Marco del buen desempeño docente las cuales generaron una base de datos procesados en el programa SPSS.

Las conclusiones manifiestan que existe una moderada relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de la i.e. N° 3056 “Gran Bretaña” Red 5 de la Ugel N°2 en el distrito de Independencia en Lima, determinada por Rho de Sperman igual a 0,459, frente a P 0,05.

Palabras claves: Compromiso, organización, desempeño, educación.

Abstract

The present research has the purpose of reviewing the organizational commitment and the performance of the teachers of educational institution N ° 3056 "Great Britain" -Red N° 5, Ugel 02, 2017 as variables that allow the adequate conditions and the good development in its role of organization.

The research is of a correlational type where the behavior of the variables in their interrelationship is described, comparing their data and explaining its meaning. We worked with a population of 77 teachers and applied two instruments the first to work the first variable the CATO questionnaire, for the second variable was used the evaluation sheet in the framework of teacher performance which generated a database processed in the SPSS program.

The conclusions show that there is a moderate relationship between the organizational commitment and the teaching performance of the teachers of the i.e. N ° 3056 "Great Britain" Network 5 of Ugel N ° 2 in the district of Independence in Lima, determined by Rho de Sperman equal to 0.459, compared to p 0,05.

KEYWORDS. Commitment, organization, performance, education

I. Introducción

Realidad problemática

Desde los inicios de la historia y del mundo la idea de organización nace de la necesidad de cooperar para conseguir objetivos y es también en la organización educativa, donde el docente ha sido y sigue siendo el agente primordial, en la formación de los niños y jóvenes. Sin embargo no siempre actúa de manera pertinente ya sea por el sistema, que impiden el despegue de la educación o por sus propios paradigmas. Es así que en todo el mundo las organizaciones educativas históricamente han tenido profundas frustraciones, e inmersa en ellas se encuentra el maestro como un agente transformador de este proceso. Es él, quien es cuestionado a través de la historia, y también es, en muchas ocasiones, el agente que se resiste al cambio, lo cual dificulta la transformación y modernización del sistema educativo. Lo cual ha representado un problema. Hoy es primordial que los docentes, se encuentren preparados para enfrentar los retos de este mundo tan peculiar. La presencia, de la ciencia, los avances tecnológicos, y los adelantos en las comunicaciones, resultado de los cuáles se producen avances y transformaciones en todos los espacios del ser humano; cambiando el estilo de vida, sus relaciones, y especialmente en su desarrollo profesional.

En nuestro país a lo largo de la historia se han presentado cierta característica que influyen en las organizaciones educativas, las cuales se vinculan con el desarrollo y desempeño profesional del docente, las que se dan por constantes cambios en las políticas educativas, presencia de pluriculturalidad, multilingüe, realidad social y económica que son elementos esenciales del desarrollo campo educativo.

Es también el sector educación, quien se transforma inevitablemente. Los agentes educativos, especialmente los docentes asumimos nuevas responsabilidades ante retos también nuevos, docentes comprometidos consigo mismo, con su trabajo, con su profesión y con su organización.

Al dar una mirada al contexto educativo actual observamos al docente como el responsable de mantener las condiciones positivas o negativas del

ambiente en el cual se da el desarrollo la educación, siendo él, el que ejerce los patrones establecidos externamente para transformarlos, se destaca y reconoce su buen desempeño como un importante articulador de los procesos en la formación de los estudiantes en las diferentes etapas de su vida.

Por otro lado considerando que la información, el conocimiento y el proceso de enseñanza- aprendizaje ya no son propiedad exclusiva del profesor, debido al rápido acceso que tenemos a las informaciones conocimientos y las distintas formas de aprender. Es importante saber que el trabajo educativo depende de la buena práctica del profesor y del su compromiso como profesional docentes con su organización educativa.

Los docentes del distrito de Independencia no son ajenos a estos cambios lo cual se observa en el desempeño de su práctica docente.

Tal es el caso que se pretende desarrollar en el presente proyecto de investigación entre la variable compromiso organizacional y el desempeño docente docentes de la I.E. 3056 “Gran Bretaña” –Red 5 .Ugel 02- de la localidad Tahuantinsuyo- Alto en Independencia, las cuales se sujetarán a las dimensiones a medir según El Marco de Buen Desempeño Desarrollo profesional y los Docente que según el Minedu.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Espinoza,(2014) en su tesis titulada “*Desempeño docente en la enseñanza aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo bachillerato, en la ciudad de de Portovelo*” en la Universidad Católica de Loja, Ecuador. de tipo descriptivo, exploratorio, donde concluye que, los docentes demuestran un especial apego y correcto respeto a las normas educativas, además de participar en la planificación a nivel curricular partiendo de los interés de los educandos y en base al currículo vigente, siendo conscientes de que una

evaluación del proceso-aprendizaje, sin embargo también concluye que no se aplican estándares de calidad, en cuanto al desempeño pedagógico es bueno, ya también se basa en los intereses de los estudiantes

Subaldo (2012) en su tesis doctoral “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.” de la universidad de Valencia, logrando su objetivo similar al título propuesto para llegar a las conclusiones siguientes: respecto al objetivo general del trabajo, que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, los resultados son favorables a las experiencias positivas de los docentes, además el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo, la realización personal y profesional, que influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo se concluye que las experiencias negativas tienen similar efecto en el profesional, ocasionando el desgaste y el rechazo de la profesión e incluso evitan la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con su trabajo y con su institución.

Javaloes, (2016) presentó su tesis doctoral, titulada “Enseñanza de estrategias de aprendizaje en el aula estudio descriptivo en profesorado de niveles no universitarios” en la Universidad de Valladolid, de tipo explorativo y correlacional donde se plantea objetivos que intentan dar respuesta a una inquietud personal, surgida en el desarrollo de mi actividad profesional como orientadora y docente: conocer cómo se enseñan las estrategias de aprendizaje en las aulas y el modo de mejorar esta enseñanza, para lograr que los alumnos mejoren su aprendizaje, sean capaces de regular su propio proceso y tengan la posibilidad de ser autónomos en su aprendizaje. Llegando a las conclusiones: Se da un contraste entre la valoración que hacen del uso de estrategias (el 67% las considera imprescindibles) y su inclusión en las programaciones de aula (tan sólo el 24% lo realiza);El profesorado de primaria manifiesta haber recibido formación durante su carrera universitaria de magisterio, en cuanto al profesorado de secundaria, tan sólo el 57% ha recibido formación en el Curso de Adaptación Pedagógica o el Máster de Formación del Profesorado de Secundaria, lo que

significa que el 43% de los docentes de secundaria participantes desconocen las estrategias de aprendizaje al terminar su formación inicial como docentes; así mismo agrega los docentes valoran el uso de estrategias de aprendizaje por parte de los alumnos y consideran que enseñar estrategias es una labor conjunta de todos los agentes educativos, lo que incluye a profesores, tutores, departamento de orientación y también a la familia; Se da un contraste entre la valoración que hacen del uso de estrategias (el 67% las considera imprescindibles) y su inclusión en las programaciones de aula (tan sólo el 24% lo realiza) A través de esta investigación hemos conocido que las estrategias de adquisición, organización y motivacionales son las menos utilizadas y enseñadas en las aulas, el 40-48% del profesorado participante no las utiliza o lo hace de manera esporádica.

Velez (2015) En su Tesis *“Estrategias de Enseñanza con uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación para favorecer el Aprendizaje Significativo”* de Ege- Universidad virtual, Valledupar Colombia; para obtener el grado de Maestra en Tecnología Educativa y Medios novadores para la Educación, cuyo objetivo : Identificar las estrategias de enseñanza implementadas por los docentes de básica secundaria y media técnica al utilizar las TIC en su práctica pedagógica para favorecer el aprendizaje significativo de los estudiantes, La investigación utiliza un enfoque cuantitativo, porque los fenómenos observados son medidos y cuantificados. Donde se llegó a las conclusiones siguientes De las diversas acciones que implementa el docente en procura de un aprendizaje significativo de acuerdo a los hallazgos encontrados en la investigación prevalece el uso del computador de escritorio o portátil para motivar (54%), comunicar información (85%) a través de presentaciones de diapositivas (46%), videos (31%), programas interactivos o software de aplicación (23%) y apoyar las explicaciones del profesor (92%), también el video proyector es utilizado por el 73% de los docentes como apoyo en la dinámica de enseñanza – aprendizaje. Otro aspecto importante es el momento de aplicación de las estrategias de enseñanza estas se aplican solo durante el desarrollo de la clase (100%),

Barraza, y Acosta, (2008) en su tesis *“Compromiso organizacional de los docentes de una institución media”* de Durango en México, del Instituto

Politécnico Nacional De México, de tipo correlacional no experimental tuvo como objetivo, identificar las características que presenta el compromiso organización de los docentes de la mencionada institución, llegando a las conclusiones siguientes: El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de esta institución es de 72%, existiendo un fuerte compromiso organizacional, asimismo se puede observar que la dimensión compromiso organizacional que más se manifiesta es el afectivo mientras que la calculada es de menor intensidad. Particularmente trabajo en esta institución significa mucho para mi es el 90%, y me gusta trabajar en esta institución es el 86%, en contraste con el de menor intensidad de la calculada, trabajo porque necesito y podría trabajar este trabajo aunque no tenga otro a la vista lugar que obtuvieron 42% cada uno.

Antecedentes nacionales

Loza (2014) Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" De La Ciudad De Tarapoto, universidad San Martín de Porres. En su tesis Correlacional cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables llegando a las conclusiones siguientes, se encuentra asociación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un χ^2 calculado de 24.82 y un χ^2 tabular de 9.49 con 4 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia. Se encuentra asociación entre estilo de liderazgo laissez faire y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un χ^2 calculado de 9.92 y un χ^2 tabular de 5.99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia. Se encuentra asociación entre estilo de liderazgo transaccional y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un χ^2 calculado de 16.01 y un χ^2 tabular de 5.99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia. Se encuentra asociación entre estilos de liderazgo transformacional y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un χ^2 calculado de 12.15 y un χ^2 tabular de 5.99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia. En el estilo de liderazgo se obtiene que el liderazgo transaccional presentan el 44%, el 32% estilo transformacional y 24% el estilo laissez faire; indicando que el estilo transaccional implica la motivación y dirección de seguidores se basa en apelar

a sus propios intereses. En lo relacionado con el compromiso organizacional se obtiene que el compromiso afectivo con 56%, el compromiso continuo con 26% y el compromiso de tipo normativo con 18%.

Maldonado, (2012) En la tesis para optar el título en Maestro en la educación de la Universidad San Martín de Porres “Percepciones del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes” de tipo relacional, cuyo objetivo fue determinar ambas variables se relacionan, en la institución educativa Elim, de Lima donde concluye que existe una relación correlacional “positiva considerable” ,857 en la percepción de desempeño docente con el aprendizaje, también existe correlación con el estudiante, 763 “positiva considerable” relacionándose el desempeño con el aprendizaje, además existe “correlación significativa considerable ,780 “relacionándose positivamente con el aprendizaje procedimental, lo mismo sucede con el aprendizaje actitudinal cuya relación significativa es de ,756.

Espíritu (2012) En su tesis “El buen desempeño docente en la institución educativa” Javier Heraud” del distrito de San Juan de Miraflores, descriptivo- de la universidad César Vallejo de tipo descriptivo-correlacional, tiene el objetivo de describir el buen desempeño docente y en él que concluye, el 89% docentes presentan un nivel alto en su desempeño seguido de un 10.5%, nivel promedio, el nivel bajo en el aula de 83.7% de preparación y 87.2% alcanza un nivel alto en la metodología para la enseñanza del aprendizaje, el 53%. nivel alto y en escuela articulada a la comunidad; dimensión con menor porcentaje, El 55 presenta un 5,8% demuestra un nivel bajo o nulo, por último el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente son las dimensiones más desarrolladas en esta institución con el 93% que alcanza el nivel alto seguido por el 75 de nivel medio. No existiendo casos de nivel bajo o nulo.

Grados y Gamarra (2012) En su tesis Desempeño profesional docente y la calidad de gestión en la institución educativa, privada María Auxiliadora del distrito de Huacho, de provincia de Huacho, de la universidad César Vallejo, cuyo objetivo es determinar cómo se relaciona el profesional docente con la calidad de

la gestión educativa, los resultados estadísticos permitieron determinar que existe relación moderada positiva entre el desempeño docente y la calidad educativa, así como una relación moderada-débil positiva con la calidad de gestión pedagógica, además una relación moderada fuerte- positiva con la calidad de la gestión institucional y que no existe relación entre el desempeño profesional docente y la calidad de la gestión.

Díaz (2014) en su tesis doctoral “Compromiso organizacional y desempeño docente en las I.E.P. Innova School red Norte, de la universidad de la universidad “Cesar Vallejo” cuyo objetivo fue determinar la relación entre compromiso organizacional y el desempeño docente, de esta institución, cuyo diseño de investigación no es experimental y se aplicó a 344 docentes de cuatro instituciones de la mencionada red, donde luego se llegó a las siguientes conclusiones: existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, a mayor compromiso mayor desempeño, sucediendo lo mismo con lo mismo con el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo, cabe indicar que los coeficientes obtenidos en la correlación fueron fuertes, es decir mayores 70% en todos los casos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable: Compromiso organizacional.

Definición

Compromiso

El diccionario de la lengua española define (1988), en su cuarta acepción como, obligación contraída, palabra dada, fe empeñada.

Compromiso organizacional

Betanzos y Paz el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principios y objetivos.

Gallardo (2008) realizó un estudio sobre la evolución y medida del compromiso organizativo, aun teniendo este tema sus orígenes en los sesenta con Becker y otros, reconoce que el comportamiento organizativo ha obtenido una gran importancia para los investigadores, en este estudio lo relaciona con el enfoque de comportamiento organizativo, siendo el primer referente, a partir de los 70 gracias a Porter y sus colegas, quienes después de casi una década de investigación, la presentaron como

Porter (1982) “la fuerza relativa a la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización”. (p.27)

Resaltando en estos estudios, a través de las ideas el compromiso con la organización, como el lugar donde el individuo desarrolla su labor, además, el compromiso con la organización, es decir el comportamiento y actitud del trabajador y por último la perspectiva interna, un compromiso profundo, intenso del empleado con la empresa. A pesar de las características formadas por tres factores, este era tratado como un tema unidimensional centrado. Por su fuerte creencia y aceptación de metas y valores, el deseo de ejercer esfuerzos considerables y su deseo de pertenencia en relación con la organización.

Además, menciona Gallardo, desarrollaron un instrumento de medición el “cuestionario de Porter”, aceptado y generalizado y luego criticado por no ser homogéneo. El autor nos refiere que en 1986 el modelo O’Reilly y Chatman, con escasa aceptación y poco impacto reflejaba “el vínculo psicológico” del individuo con su organización, las cuales se reflejaban en tres formas. Conformidad, identificación e interiorización. Otro modelo presentado en esta investigación es la Meller y Allen, quienes con su propuesta tridimensional que es popular por su buen soporte y utilización generando mayor investigación. Sin embargo también ha generado cuestionamiento por su necesidad de claridad las definiciones en las dimensiones, existiendo redundancia en aquellas que miden racionalidad y sentimientos es decir entre el compromiso normativo y afectivo, manifiesta así mismo ambigüedad en el compromiso de continuidad, todo ello por los mismos autores que buscaban clarificar el tema.

Existen pocas investigaciones en cuanto al compromiso organizacional en el campo educativo, pero es una inquietud, el lograr que los docentes eleven su nivel de rendimiento para obtener un excelente servicio educativo, el cual se desarrolla dentro de una organización. Es preocupación de las direcciones y entidades del sector educación la relación que existe entre la organización educativa y sus miembros. Loli (2007) En su artículo sobre compromiso organizacional en una universidad pública y bienestar de la organización, explica luego de una revisión detallada sobre el tema que, es difícil que un trabajador satisfecho sea altamente productivo, en algunos casos indica que sucede lo contrario. Agrega que lo importante es que los jefes y los empleados alcancen el progreso y bienestar de la organización en un punto elevado cuando están comprometidos con organización, asimismo continua, que conocer los lazos que comprometen a las personas para mantenerse más cerca, identificados e involucrados a su organización, es un elemento intrínseco para el empleado y la organización del cual es parte. Un contrato psicológico que escapa de la formalización y la legalidad.

Rodríguez (2002) citando a Meyer y Allen (1991) definen “El Compromiso Organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.”

Entendemos por compromiso al acuerdo u obligación hacia algo o alguien y como organización a un grupo de personas unidas y relacionadas para un fin determinado. En el entorno de la educación entonces el compromiso lo asumimos los profesores con la institución educativa en la que nos desempeñamos entonces hablamos de un compromiso organizacional,

Mowda, (2003) citado por Largomarsino “Fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” refiriéndose a la identificación que tiene el miembro de la organización con ella”.

El docente se identifica e involucra fuertemente por diversos factores positivos a la familia magisterial, es decir con su institución educativa de tal manera que los cambios o decisiones dentro de ella lo afectan.

Para Chiavenato (2000) “Una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común” (p.24)

Una institución educativa la constituye la comunidad magisterial .esto implica a todos los trabajadores de ella: director, subdirectores, docentes, auxiliares, personal administrativo, padres de familia y estudiantes, todos tienen una función específica pero cada una de ellas contribuye a la eficacia y propósito de la excelencia educativa así como a la formación del educando que es la razón de la organización.

Chiavenato (2000) agrega que “el compromiso con la organización reduce el absentismo y, por tanto, incrementa la disponibilidad se trabajó” (p.12)

Entendiéndose en nuestro contexto que si un docente se siente comprometido con su organización tratará siempre de estar a tiempo, no faltará a trabajar voluntariamente, es consciente de las consecuencias de que esta ausencia tendría un efecto negativo en el balance de horas a efectivas las cuales se revierten en trabajo productivo.

Según Becker (1960) citado por Gonzales (2014) “El compromiso surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece una consistente línea de actuación”.

Estas inversiones no son necesariamente económicas, pero sí de compromiso con el desarrollo y formación que se imparten dentro de ella.

Barraza (2012), citado por Loza (2014) lo define como “Sentimiento del colaborador que relacionan hacia los objetivos y valores organizacionales, los cuales se traducen en vínculos y lazos afectivos con la organización”

Los fines, objetivos y valores se pueden evidencian cuando el grupo de docentes organizados debaten y llegan a acuerdos importantes trazando sus metas de los documentos de gestión y plasmándolas en la misión y visión de la institución.

Robbins (2013) “En el compromiso organizacional un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea continuar perteneciendo a ella” (p.74)

Es importante conocer estas relaciones, que se establece en entre los docentes y la institución educativa.

Al respecto Chiavenato (2000) explica que

Las organizaciones dependen de las personas, es decir dependen de la función efectiva que cumple cada integrante en la institución, el conocer y desarrollar su trabajo en el área y función correspondiente permiten un engranaje que lleve a su visión. Manifiesta el mismo autor, que si bien una empresa u organización requiere de recursos financieros, materiales y mercadológicos así como, equipos tecnológicos, necesitara de las personas para que ellas puedan funcionar. La tecnología no funciona independientemente o a voluntad, es necesario la participación del conocimiento humano conocedores y competitivos dentro de la organización, para accionarla de manera eficaz. Existe entre la organización educativa y el docente un compromiso de reciprocidad que se evidencia en ciertas características propiciadas por sus agentes, como un lugar adecuado, reconocimiento y recompensa, voz y voto, libertad de expresión, oportunidades de ascenso entre otras; así mismo la organización para su crecimiento y sostenibilidad depende conocimiento de misión para hacer realidad la visión futura, responder a las necesidades y satisfacer las necesidades del cliente, padres y estudiantes en nuestro contexto-enfoque en las meta por resultados y en las mejoras.(p.30)

Esta relación ha sido trabajada e investigada en el campo privado de las cuales han surgido varias teorías, pero las más populares y aceptadas son las Meyer y Allen.

Enfoques teóricos del compromiso organizacional

El enfoque conceptual de compromisos múltiples

Donde se entiende que los individuos- trabajadores, colaboradores o docentes mantienen o experimentan diversos compromisos con las diversas áreas que se integran la organización, ya que una organización se constituye bajo un orden organizativo y jerárquico donde cada miembro cumple una función, pero al mismo tiempo, se relacionan entre sí para llegar a la misma visión.

Esta una relación de apego del docente con su institución está vinculado a las tres dimensiones, las cuáles se relacionan con el deseo, la necesidad y el deber que a su vez son casi inseparables.

Varona citando a Reichers (1993) "el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización",

Esta forma, en la que se concibe al compromiso organizacional se establece por tres teorías, viéndose a las organizaciones en primer lugar como grupos de instituciones, la segunda como corporaciones de referencia, y finalmente como lugares donde los individuos desempeñan sus roles de trabajo de acuerdo a su posición o cargo.

Podría mencionar como una coalición, cuando las escuelas o instituciones educativas se organizan en redes no solo de nombre, sino que coordinan, se relacionan y toman acuerdos que ayuden a mejorar las instituciones con las presentaciones, concursos nacionales, evaluaciones como la Ece, capacitaciones y otras actividades que destacan ante la Ugel, o ministerios.

Por otro lado cuando se refiere a ser vistas como grupos de referencia cuando gracias a su destacada participación en diversas actividades, a su prestigio y rol de formación educativa en la comunidad es citado, mencionado con respeto e incluso la demanda para trabajar o estudiar en ella, es muy solicitada.

Por último, cuando se refiere a ser vista como un lugar donde el individuo realiza diferentes roles, lo relacionamos con las actividades que puede desempeñar el profesor como funciones técnico-pedagógicas, funciones de docente de aula, funciones directivas, o de supervisión.

El enfoque conceptual-multidimensional

La revisión de la literatura permite reconocer que hasta el momento se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" (Varona, 1993).

Una visión donde el compromiso de las instituciones es el resultado de intercambios, refiriéndose a los beneficios, incentivos y contribuciones que se brinda mutuamente empleado y organización.

El trabajador llega a desarrollar una fuerte relación de apego y relacionado por el sentimiento de obligación a permanecer en la institución, se siente en deuda con ella, por logros alcanzados convirtiéndose en un incondicional.

Dimensiones del compromiso organizacional

Asimismo, ellos manifiestan que el compromiso organizacional se da en tres dimensiones o perspectivas teóricas: el afectivo, el de continuidad y el normativo.

Estas teorías son las aceptadas en el campo relacionado a la investigación de compromiso organizacional

Primera dimensión: afectiva

El compromiso afectivo, se relaciona con la motivación psicológica, emocional de los docentes con la axiología, pensamiento y misión de la organización, es decir

con la institución educativa así como un apego especial , que no le permite alejarse de ella o tener deseos de migrar a otra institución.

Rodríguez (2004) “Adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización, de las necesidades y expectativas que el trabajador siente” (p.58)

Es por ello, que los docentes trabajadores que se caracterizan por el compromiso afectivo trabajan para el bien y ganancia de la comunidad educativa, el placer de pertenecer a una institución prestigiosa, ganadora de concurso, cada logro, cada mención o premio, el beneficio y satisfacción de la empresa también son suyos porque él, contribuye a ello con placer.

Rodríguez (2004) “componente afectivo (lo que siento): condiciona nuestros sentimientos y procede a la observación y aprendizaje de nuestra familia o grupos de filiación” (p.12)

El bienestar en el ámbito laboral es importante para la salud mental del docente, en consecuencia los profesores que están felices van a desarrollar sus actividades educativas con mejor calidad, dentro de la organización, que aquellos que no lo son.

Segunda dimensión: calculada

Rodríguez (2004) “consecuencia de la inversión del tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería de abandonar el trabajo (p.59)

El compromiso continuo o también denominado calculado hace referencia a los beneficios materiales que obtiene el docente al trabajar en su organización costos, beneficios, inversiones, de los cuales espera una retribución, por lo cual no se quiere alejar de ella, y así no perder sus beneficios económicos y/o el status obtenido durante su tiempo de servicio y se complicaría debido a las pocas

probabilidades de conseguir otro empleo igual, en este sentido el calcula sus ganancias o pérdidas

Someras, (1995) citado por Gallardo. “El compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma”

Conociéndose que la motivación extrínseca se da o son impulsados por elementos externos de la persona, generalmente determinados por esas recompensas externas, como ascensos, bonificaciones, resoluciones de reconocimiento, premios entre otros.

Tercera dimensión: normativa

Rodríguez (2004) “deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como agradecimiento de los beneficios obtenidos” (p.59)

El compromiso normativo, es entendido como el deber que el trabajador tiene con su empresa laboral, su institución de permanecer en ella como retribución al buen trato, a los beneficios obtenidos, las mejoras salariales, a ello se suma, a las normas sociales una mezcla de afecto y de obligación a no traicionar a la organización, su sentido ético le impide romper este vínculo.

Variable desempeño docente

El desempeño docente en la historia

El desarrollo docente en la historia ha evolucionado drásticamente y con él, la figura del maestro en contexto con los antecedentes y cambios sociales del mundo.

Una mirada hacia la profesión docente nos muestra, que varía en función a los paradigmas, de las corrientes de pensamiento, el contexto social, la época en la cual se desarrolla y en el marco de las políticas educativas. Es de este modo que a lo largo de la historia de la educación el papel que ha desempeñado el profesor varía. Sin embargo, siempre manteniéndose en su rol de instruir, formar y de sabio.

Gonzales (s/n) "El maestro a través de todos los tiempos, es el que instruye, forma, tiene los privilegios de la edad y el saber, siempre tiene la razón. Será un juez y un ejecutor, es quien distribuye reproches, castigos y premios"

Gonzales(s/n) Nos lleva a un viaje por la historia y nos cuenta que, en un primer momento de la historia, en Grecia la figura del maestro se identifica como el esclavo el "paidagogo", el lleva al niño de las familias acaudaladas a la escuela. Posteriormente también es quien lo instruye, sin goce de prestigio, ni pago. Más tarde en la misma Grecia, se les reconocerá como las primeras personas que ejercen como maestros, en el siglo V a.C. Estos primeros personajes profesores que trabajan en la labor de docente, fueron llamados sofistas, personas itinerantes que se dedicaban a instruir a los jóvenes notables y cobraban por su enseñanza, son los que sientan las bases de una educación que luego llamaremos secundaria y superior convirtiéndose posteriormente en el Trivium y el Quadrivium durante el Medioevo. El primero comprendía la gramática, la dialéctica y la retórica; y el Quadrivium, abrazaba la aritmética, la geometría, la astronomía y la música, además teología, derecho canónico, derecho civil y medicina, con las cuales creían quedaba completa la enseñanza. Según Platón el estado era producto de la educación de la "Educación de los Educadores", es decir que la educación es un requisito indispensable que se debe dar desde la infancia, para llegar a ser de mayor un buen gobernante.

Platón (340 a.C) citado por Gonzales (1967) "para la conservación del Estado es necesario que exista siempre en él una guía que posea este arte de la educación" refiriéndose al futuro gobernante.

Siguiendo la historia, durante la época Helénica nuestra profesión, dada a una pobre preparación del maestro, casi analfabeto, cumplía más el rol de niñoero, sin embargo, con su método de la paciencia y lentitud enseñaban al niño a leer, escribir y contar.

Es Quintiliano quien logrará se enaltezca el sentido de ser docente en la sociedad romana. A través de sus ideas sobre el magisterio expone apoyándose en experiencias, su libro "Instituido Oratoria", el cual es considerado como el primer documento que formaría a los docentes. Dándoles de esta manera el título de sabio, maestro, y quién influirá fuertemente en el discípulo infante a través de la adaptación del docente y estudiante, el rol actividades, motivación castigos, procesos de aprendizaje, entre otras características, que buscaban perfeccionar al ser humano. En la edad media ya el docente tiene un estatus importante como principal pieza en el aprendizaje del estudiante. El nacimiento y desarrollo del humanismo, cambia el contexto. Destacando el pensamiento del maestro, y se lleva a cabo grandes cambios en la reforma europea con la aparición de las casa de estudios universitarios, se enfoca el estudio de Aristóteles, y el latín, del al modo de hablar del momento, se interesa por la estructura de los centros de estudios, moderniza los programas educativos, los marginados, la guerra, los vicios sociales es considerado un pedagogo social, un verdadero pedagogo en su tiempo. La educación es importante, la base de las reformas, se crean más escuelas a través de las órdenes religiosas que son las primeras instituciones que se dedicaban a la enseñanza, aunque los métodos no eran exactamente los adecuados, muchos de ellos nefastos e inadecuados, se aprovecha este vínculo para difundir las ideas de dominación, donde la enseñanza se centra en el maestro. Es con otro humanista Erasmo de Rotterdam quien, plantea que la pedagogía debe estar dirigida al campo personal a través de la racionalidad y el cristianismo. Además, exige una completa formación profesional y un sueldo acorde al desempeño y resultados de la labor docente.

Vélez y Vaillant (2009) citando a Tenti "La docencia es un trabajo con y sobre los otros, es una actividad que se desarrolla en un conjunto de relaciones interpersonales intensa y sistemáticas".

En el siglo XVIII el maestro alcanza protagonismo, la demanda de conocimientos da como resultados la creación de más escuelas, la educación tiene el significado de progreso. Se crean Normales para la formación de docentes, entre ellas está la Escuela normal de Estrasburgo y otras similares por toda Europa y especialmente en España, las cuales dieron como resultado maestros conservadores de las buenas costumbres y cuidadores del orden social establecido en el momento. Fue Pestalozzi quien, muestra un interés a especial por la enseñanza y en la formación de los maestros, a través de una nueva practica educativa, además de ser uno de los creadores de las primeras normales para formar docentes. Es el siglo XIX un tiempo de reconocimiento y valoración de la profesión docente. El maestro es una persona instruida un profesional. En esta época surge una crisis, entre el papel tradicional del profesor, de ser el eje, el autoritario, el que enseña a memorizar, al nuevo educado a una pedagogía, cambio de actitud en su relación con el educando, así como su formación profesional toma a la ciencia y pedagogía, además de complementarlo con el arte de enseñar didáctica y metodológicamente. Son tiempos donde el papel del maestro es muy distinto al de sus orígenes, Dewey opinaba, que el maestro es un verdadero sostén para la sociedad, Montessori se entra en la acción del estudiante, ella mira al maestro como el que lo dirige, Freire plantea otra dinámica de maestro que educa y que al mismo tiempo aprende de sus educados mediante una relación recíproca. En la actualidad educativa ubica al maestro como el responsable de cumplir las disposiciones que favorezcan los cambios en la educación, en relación con el compromiso docente y sus dimensiones actuales. Sin embargo, pareciera que el profesor debe seguir las normas ya establecidas por disposiciones superiores y deja de ser el principal actor, entonces como se ve el compromiso en un contexto donde la identidad y la profesionalización deben tener sentido, propósito, compromiso y acción en el proceso de cambios en la educación. Hoy se le dice facilitador, mediador de los aprendizajes porque conoce su especialidad y porque a través de metodologías activas, brinda al estudiante de herramientas ofrece las herramientas necesarias que los estudiantes requieren en esta época, aprendan a vivir con los demás y sean productivos. Actualmente el maestro es un profesional que está en constante renovación conocedor de proyectos nacionales de mejoramiento de la calidad que encaminen a fortalecer

las instituciones, los equipos de gestión que las lideran y contribuyan al desarrollo y logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

La carrera docente

Terigi, (2009) citado por Unesco “puede entenderse como el régimen legal que establece el ejercicio de la profesión dentro de un ámbito determinado, regulando entre otras materias, sistemas de ingreso, ejercicio, movilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente”

El docente está comprometido a asumir una educación que fomente el respeto, la igualdad la solidaridad y la convivencia en la comunidad educativa

Vélez y Vaillant citando a Esteve (2009) “El cambio social nos obligara a modificar nuestro trabajo profesional varias veces a lo largo de nuestra vida profesional; o, con más precisión, los profesores necesitamos aceptar el cambio social como un elemento básico para obtener éxito en nuestro trabajo” (21)

En tal sentido podemos afirmar que la educación de hoy es cada vez más diferente a las de antes, ya no son las instituciones educativas el único lugar donde se imparte conocimiento y cultura, la sociedad tecnológica y la era de la comunicación han invadido nuestro quehacer diario, dando nuevos accesos al conocimiento en diversos lugares y a todos las personas sin distinción de edad y sexo.

Sin embargo, estos cambios pueden ser percibidos como una amenaza a nuestro rol de docente, es importante que el profesional docente conozca que es una oportunidad de profesionalización y un desafío de asumir para ayudar a los estudiantes al desarrollo de procesos cognitivos que los habiliten a una mejor comprensión y asimilación de nuevos saberes, valiéndose de las herramientas tecnológicas.

Vélez y Vaillant citando a Tenti (2009) “Hoy se le pide al profesor que sea un facilitador del aprendizaje pedagogo eficaz, organizador del trabajo del grupo y que además de atender la enseñanza, cuide del equilibrio psicológico y afectivo de sus alumnos, la integración social, etc.”.(p.22)

Una nueva cosmovisión en un tiempo tan acelerado impulsa nuevas formas de actuar y de pensar en relación a esta variable, es por ello imprescindible los cambios y es el Desempeño docente la clave en las organizaciones educativas. Es desde este punto que antes mencionaré al desarrollo profesional para luego relacionarlo con el desempeño docente.

El desarrollo profesional se define como el proceso mediante el cual el maestro revisa, renueva y amplía su compromiso como agente de cambio en su práctica docente, dirigido a la enseñanza aprendizaje desarrollando críticamente sus destrezas, habilidades e inteligencia emocional importante para la planificación y para su práctica profesional adecuada con los estudiantes y colegas en su vida docente

Se relaciona con las experiencias de aprendizaje innatas, conscientes o planificadas; individuales, o en equipo; en una institución educativa de manera directa o indirecta contribuyen a la riqueza de conocimientos para el docente.

Es el proceso gradual en el cual la profesión se desarrolla a través de la acumulación de descubrimientos y aprendizajes individuales y colectivos fruto de la reconstrucción de la experiencia.

Desempeño

El diccionario de la lengua española (1988) en su tercera acepción de fine al desempeño como: cumplir a hacer aquello que está obligado.

Desempeño docente

Vélez y Vaillant (2009) citando a Tenti “un trabajo concreto del docente” y añade que, para enseñar y aprender efectivamente, alumnos y maestros necesitan motivación y compromiso.

El desempeño docente, es el trabajo que desarrolla el maestro en el aula, constituyen acciones observables, evidenciadas sus actividades pedagógicas. Basadas en sus conocimientos, su competencia y complementadas con sus estrategias integrando de manera efectiva las habilidades motrices, intelectuales, y lingüísticas de sus pupilos, con una planificación anticipada y pertinente.

El marco del buen desempeño (2012) afirmó “Es la que evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo” explicando de esta manera que la docencia se relaciona y exhibe varias dimensiones, las que a su vez son compartidas con otros campos del saber profesional. (p.6)

El docente se anticipa a sus acciones pedagógicas, es decir elabora programas, proyectos, sesiones que se aplican en un contexto determinado y relacionándolos con la realidad y contexto de su entorno y características de los estudiantes para lograr un aprendizaje significativo. El desempeño docente se ejerce en distintas actividades y diferentes dimensiones. Como maestro en sí, cuando se prepara profesionalmente y enseña a sus estudiantes; socio-cultural, al gestionar la participación de la escuela articulada con la comunidad, respeta y propicia la aceptación de las diferencias culturales; además en el ambiente de aula, se relaciona en la enseñanza de los aprendizajes con los estudiantes mediante una acción reflexiva.

Freire (1997) “La reflexión crítica sobre la práctica se torna una exigencia de la relación de la Teoría/practica sin la cual la teoría puede convertirse en palabrería y la practica en activismo” (p.24)

El Marco del buen desempeño docente (2012) propuso un cambio en la formación docente, manifestando lo siguiente hablando del “desarrollo humano” en su forma integral, toda persona necesitada, todo grupo humano que requiere atención, en tal sentido reconoce las necesidades educativas no solo económicas, de salud mental de recreación y vacaciones, en consecuencia si existe una buena atención de estas necesidades, el resultado será una práctica eficaz y de excelencia. Es así que el desarrollo de la docencia no se circunscribe a la transmisión de conocimientos de modo efectivo también debe conocer las metodologías que provoca un cambio en el que el estudiante también interiorice que es parte de la construcción de sus saberes, es también el maestro un observador que actúa en el momento oportuno, con valores.

Al respecto Reyes (2012) afirmó “El ejercicio de la docencia requiere de un enfoque profesional que posea el dominio de un saber específico y complejo, que comprenda en el que esta aserto, que decida sobre métodos y técnicas, que elabore técnicas de enseñanza”. (p.44) Refiriéndose a la enseñanza, no solo como una mera transmisión de conocimientos teóricos, para el autor no hay enseñanza sin aprendizaje y no hay aprendizaje sin enseñanza, es por ello que reafirmo que la enseñanza se da en todos los ámbitos y en todos los contextos, sin embargo para los maestros requiere rigor, investigación, reflexión crítica, respeto ética, identidad cultural, disciplina, ser un pedagogo o una pedagoga

La nuestra es sin lugar a duda una profesión que implica la dinámica de interrelación Refiriéndose a la enseñanza, no solo como una mera transmisión de conocimientos teóricos, para el autor no hay enseñanza sin aprendizaje y no hay aprendizaje sin enseñanza, es por ello que reafirmo que la enseñanza se da en todos los ámbitos y en todos los contextos, sin embargo para los maestros requiere rigor, investigación, reflexión crítica, respeto ética, identidad cultural, disciplina, ser un pedagogo o una pedagoga con los estudiantes y de ellos con los otros estudiantes, una gran cantidad de actividades cognitivas, físicas, de manejo de habilidades sociales y comunicativas, acompañado de complejas interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar y por ello requiere una mirada reflexiva y crítica como lo afirmó Freire.

Además de un trabajo colegiado entre maestros para planificar, evaluar intercambiar y evaluar las acciones pedagógicas. Y es una función éticamente comprometida.

Refiriéndose a la enseñanza, no solo como una mera transmisión de conocimientos teóricos, para el autor no hay enseñanza sin aprendizaje y no hay aprendizaje sin enseñanza, es por ello que reafirmo que la enseñanza se da en todos los ámbitos y en todos los contextos, sin embargo para los maestros requiere rigor, investigación, reflexión crítica, respeto ética, identidad cultural, disciplina, ser un pedagogo o una pedagoga

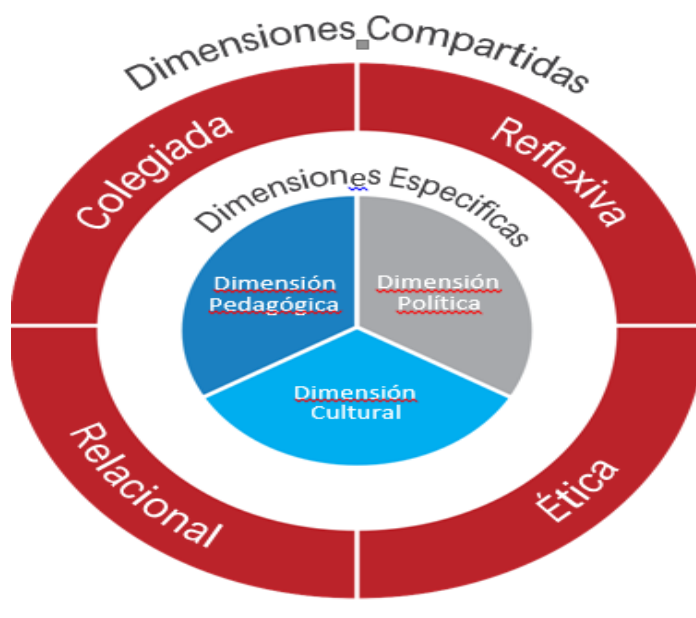


Figura 1: Campos concurrentes compartidas y específicas de profesión docente.

El trabajo pedagógico se relaciona con otras profesiones y con otros sectores como la política y la cultura y en este contexto la imagen nos muestra estas dimensiones compartidas a través de la reflexión, el sentido ético y relacional en equipos colegiados

Unesco (2014) Existen factores de importancia que contribuyen a la mejora de la calidad de la educación haciendo que la brecha de la desigualdad se

supere y ella depende en gran medida a la preparación intelectual, moral teórica o práctica que el mundo de hoy requiere, especialmente en nuestro contexto tan diverso es de características multiculturales.

Reflexiva

Minedu (2012) “El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes.” (p.11)

Esto se da cuando el docente analiza su práctica constantemente en un sentido crítico reconocer sus debilidades para mejorarlas, ya solo o en equipo, en las horas colegiadas o cuales ayudará a regularse o mejorar su práctica pedagógica.

Minedu (2012) “En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado”. (p.12)

En un mundo donde las comunicaciones nos saturan con información es necesario contar con una gama básica de conocimientos relacionados con las disciplinas afines a nuestra práctica pedagógica tomando en cuenta nuestra realidad social diversa social y culturalmente, que lleve el ejercicio docente en su practicidad de lo simple a lo complejo sistemáticamente.

Relacional

Minedu (2012) “La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza.” (p.12)

Se refiere a una frecuente y oportuna comunicación entre los agentes educativos, para resolver problemas mediante metas compartidas, conocimientos compartidos en respeto mutuo, coordinadamente.

Freire (1997) “lo esencial de las relaciones entre educador y educando, entre autoridad y libertades, entre padres, madres, hijos e hijas es la reinención del ser humano en el aprendizaje de su autonomía” (p.91)

La relación entre el profesor y el estudiante no es simple, se crea una relación especial no solo de relación cognitiva, se pone en juego, aunque algunos pretendan negarlo, una relación afectiva especial es decir de carácter subjetivo, ético y cultural, que no solo se circunscriben al salón de clase, trasciende a la familia y a la comunidad. Esta relación también se repite con a nivel de adultos, es decir con los otros profesores, pero que lo prepara o ayuda para elegir en libertad sus metas en la vida.

Colegiada

Minedu (2012) “El maestro forma parte de la cultura escolar y es permeable a sus creencias y prácticas. Su labor individual adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece” (p.13)

La práctica docente siempre a necesitado de diálogos, acuerdos, reflexiones intercambio de información, para elabora una planificación acorde a los logros que se pretende, es por ello que el documento oficial - Marco le ha dado un tiempo insertado en nueva distribución de horas, y le ha asignado un nombre con el propósito de permitir que los agentes involucrados reflexionen y compartan sus experiencias, elaboren estrategias comunes y exitosas para elevar sus niveles de aprendizaje. La labor docente es una búsqueda constante de oportunidades que ayuden a mejorar el trabajo pedagógico, relacionadas con el éxito no solo de estudiante, también de la institución, no solo conocer la visión y la misión de su organización educativa, Además realizar las acciones pertinentes para lograr cumplir con ellas.

Vélez y Vaillant (2012) citando a Tenti “El trabajo del maestro es cada vez más colectivo, en la medida en que los aprendizajes son resultado, no de la

intervención de un docente individual, sino del grupo de docentes que forman diacronía o sincronía.”

Ética

Minedu (2012) “Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana”. (p.14)

Hoy con tantos problemas de corrupción y de crisis de valores los maestro enfrentamos retos éticos, particularmente difíciles, respetar las diferencias, atender a cada estudiante, según sus necesidades, hacerse cargo a través de estrategias adecuadas que no vulnere los derechos , la dignidad de niños, niñas y adolescentes. En un contexto tan diverso y rico de nuestro Perú donde las diferencias se hacen más evidentes y es por ello que el rol ético del educador es de vital importancia.

Minedu (2012) “rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social.” (14)

Las prácticas con respeto, a las diferencias tanto físicas sociales, económicas o las intelectuales a la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Es un compromiso moral con todos y todas.

Freire (1996) “la práctica prejuiciosa de raza, clase, genero, ofende la sustantividad del ser humano y niega radicalmente la de la democracia” (p. 122)

Es en este sentido que el maestro no solo piensa acertadamente, describe o explica sobre el tema, sino que lo vive y lo expresa en todo momento de su práctica y de su estilo de vida.

Campos específicos de la docencia

Pedagógica

Minedu (2012) “La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol”. (p.40)

Refiriéndose especialmente a la enseñanza, es la posibilidad que propicia el docente para producir conocimientos en el estudiante, motivarlo la curiosidad, al pensamiento creativo y crítico. Fomentar el trabajo en equipo, la práctica del debate la oposición de ideas con respeto buscando sacar siempre lo mejor de cada joven o niño y hacer que su experiencia en la escuela sea significativa.

Aspectos fundamentales de la pedagogía:

El juicio pedagógico

Vélez y Vaillant (2009) citando a Tenti “La docencia es un trabajo con y sobre todo los otros, es una actividad que se desarrolla en un conjunto de relaciones interpersonales intensas y sistemáticas” (p.40)

Refiriéndose a los criterios de respeto a las diferencias sociales y culturales, a las distintas maneras de entender el mundo, los estilos y tiempos de aprendizaje y atención a las necesidades especiales de nuestros estudiantes en contextos adecuados.

El liderazgo motivacional

Robbins (2013) Definió a la motivación como “los procesos que inciden, en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo” (p.202)

La capacidad de innata del profesor para despertar en el estudiante interés por adquirir conocimientos en sus aulas de clase aun en grupos con integrantes diferentes por sexo, edad, características y orígenes diferentes, brindarle soporte, confianza de que tiene las posibilidades para lograr las capacidades que necesitan para lograr los objetivos que desea, la confianza de poder vencer factores adversos que tiene las mismas posibilidades en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

La vinculación

Vélez y Vaillant (s/n) citando a Tenti “para enseñar y aprender efectivamente, alumnos y maestros necesitan motivación y compromiso” (p.42)

El trabajo pedagógico con y por los estudiantes no es un trabajo cualquiera. Docente y estudiante se vinculan con lazos personales, no solo mecánicos, sino con vínculos significativos entre ellos, invierten casi todas las características de personalidad, es una relación de afecto, donde docente y estudiante están involucrados y motivados en interés mutuos, para que el primero logre una práctica adecuada y el segundo los aprendizajes por competencias esperados.



Figura 2. Campos específicos de la docencia

Dimensión pedagógica implica ser específicos y señalar los componentes básicos a tener en cuenta para una buena práctica pedagógica y en ellos, y sus implicancias con un saber, aspecto pedagógico, una práctica es decir la relación con la enseñanza y un sentido es decir la ética del docente.

Cultural

Minedu (2012) Refirió “A necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen”. (p.16)

Debido a los cambios vertiginosos de nuestra era, se requiere de maestros preparados para afrontar la nueva sociedad del conocimiento y la tecnología que el docente conozca, dominen y manejen las nuevas teorías pedagógicas el perfil del docente ha cambiado,

Según el Marco del buen desempeño (2012) “Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes”. (p.17)

Las implicancias van más allá de las aulas, conocer los entornos familiares, la sociedad y los fenómenos que rodean a nuestros jóvenes, y todo lo que influye en su personalidad.

Política

Minedu (2012) “compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela” (16)

Ni los maestros ni los estudiantes son ajenos al desafío que existe en nuestro medio de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con

una identidad común. Buscando formar sociedades donde no existan diferencias; justas e igualitarias, de libre decisión con niños y niñas que comprendan la importancia de ser buenos ciudadanos, para ello necesitamos de unos docentes conocedores de la realidad social.

El marco del buen desempeño identifica en esta relación cuatro dominios o campos concurrentes, que se traducirán en evidencias del desempeño, los cuales constituirán en esta investigación las dimensiones para medir el desempeño del compromiso docente.

Dimensiones



Figura 3. Dimensiones o desempeños

En este caso lo que entendemos por dominios o desempeños del ejercicio docente serán tomados en cuenta como las dimensiones específicas a medir, ya que ellos son los que inciden en los aprendizajes de los estudiantes.

Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Al respecto el Marco del buen desempeño (2012) refirió a que los docentes deben preparar con anticipación el trabajo en las aulas, a través de las programaciones anuales, proyectos, módulos, además de las unidades y sesiones de clase diarias, siempre teniendo en cuenta el enfoque intercultural y de inclusión si fuera el caso.

Vélez y Vaillant (s/n) citando a Marchesi “Una buena formación inicial tiene un efecto positivo en la actividad profesional de los docentes” (p.7)

Es importante que un profesor este actualizado y conozca la características del entorno, donde se encuentra su comunidad educativa, los matices culturales para insertarlos en la práctica pedagógica, tomando e insértalas en el proceso cognitivo de las chicas y chicos, un maestro que no olvida su formación inicial y la fortalece a través de actualizaciones necesarias sin duda tendrá un efecto de cambio positivo y solucionara problemas logrando el aprendizaje esperado.

Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Enseñar y aprender son experiencias muy agradables cuando se da en un ambiente propicio y en condiciones pertinentes. Enseñar no solo y comunicar conocimientos, ideas, experiencias.

El marco del buen desempeño (2012) manifestó “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones” (p.19)

Entonces en un entorno tan diverso y multicultural con diferencias sociales y económicas es el maestro el agente a mediar pedagógicamente propiciando un ambiente acogedor, reinventado estrategias, métodos y formas de evaluar con los recursos adecuados a la clase, de manera que la enseñanza que imparta logre los aprendizajes por competencias de su nivel en la y los estudiantes.

Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad

Minedu (2012) en el Marco del buen desempeño indica:

“Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje” (p.19)

Siendo la escuela una organización educativa, es el profesor parte de ella y por lo tanto uno de los actores importantes para su funcionamiento, siendo así, es él también un gestor de la escuela, participa y se involucra en elaboración, ejecución y evaluación

Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Minedu (2012) en el marco del buen desempeño precisa:

“Comprende el proceso y las practicas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.”(p.19)

Refiriéndose a la postura que el maestro debe tener frente a su trabajo pedagógico, con una constante autoevaluación, mediante la práctica colegiada, el trabajo en equipos, actualizándose en las nuevas corrientes pedagógicas, conocedor de las políticas educativas y otros saberes que enriquezcan su bagaje cultural y potencien su desarrollo profesional. Los cuales se reflejan en los resultados de los aprendizajes de nuestros estudiantes

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056“Gran Bretaña”-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la dimensión para la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 3056"Gran Bretaña"-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?

Problema Específico 2

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 3056"Gran Bretaña"-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?

Problema Específico 3

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela de la C 3056"Gran Bretaña"-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?

Problema Específico 4

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 3056"Gran Bretaña"-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo se justificó porque trata de establecer las relaciones que existen entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores, de modo que nos ayude a observar las características que se necesitan para mejorar la calidad educativa

Según Méndez (1995), citado por Bernal (2006), la justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico.

1.5.1 Justificación legal

La investigación se apoya en la ley general de Educación N°. 28044, y su reglamento que, en la primera parte del artículo 59 a la letra dice:

“Las áreas de desempeño laboral del profesor son la docencia, la administración y la investigación. “(24)

Y en la Resolución Ministerial N° 0547 - 2012 ED mediante la cual se aprueban los Lineamientos denominados "Marco de Buen Desempeño .Docente para Docentes de Educación Básica Regular",

1.5.2 Justificación metodológica

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios Similares. Por todo lo expuesto anteriormente el presente trabajo de investigación es muy importante porque va ayudar a determinar la relación Compromiso organizacional y el desempeño docente.

1.5.3 Justificación práctica

La presente investigación es relevante porque permitió aportar estudio importante entre el Compromiso organizacional respecto al desempeño docente en las Institución educativa estatal 3056 “Gran Bretaña”

1.5.4 Justificación epistemológica

Esta investigación constituye un aporte a los estudios que se han realizado anteriormente en contextos cuantitativos sobre Compromiso organizacional respecto al desempeño docente el cual pretende ser el punto de partida para los estudios de una perspectiva cuantitativa, señalar el cambio de actitud, cambio de enfoque de pensamiento.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña” Rede 5- Ugel 02.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña” Rede 5- Ugel 02.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña” Rede 5- Ugel 02.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el compromiso organizacional la dimensión participación de la gestión de la escuela de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña” Rede 5- Ugel 02.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el compromiso organizacional la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en la gestión de la escuela de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña” Rede 5- Ugel 02.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño de los profesores de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

1.7.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Diseño

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Dicho diseño como manifiesta Saldívar (2011), no son investigaciones de causa y efecto; la estadística solo demostró la dependencia entre ambas variables basándose en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador, que a diferencia de las investigaciones experimentales hay condiciones o estímulos a los cuales se exponen los sujetos en estudio.

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”.

Metodología



Figura 4. Modelo de diseño de investigación

“Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales

sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. Se mide la relación de variables en un tiempo determinado”

Tipo de estudio

Correlacional

El presente estudio es una investigación de tipo no experimental en tanto que no es posible la manipulación de las variables independientes, por lo que tenemos que observar los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural para después analizarlos. El investigador no tiene control directo sobre las variables. Esta es exactamente las condiciones en que se plantea y desarrolla nuestra investigación.

La investigación es de tipo correlacional. Porque describe el comportamiento de las variables en su interrelación, comparando sus datos y explicando su significado como lo sostiene Hernández, y Baptista “(2003). Se trata de determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño decente de los profesores de la institución educativa N°3056 “Gran Bretaña” de la red 5 Ugel 02 de Tahuantinsuyo alto. Las mencionadas variables pueden hallarse relacionadas estrecha o parcialmente.

En este sentido Sierra (2007) refiere que, “Ha sido considerada una investigación básica, ya que el estudio tendrá como finalidad mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, asimismo, sirve de fundamento para otras investigaciones o el surgimiento de las mismas” (p. 32).

Asimismo, los estudios correlacionales, afirma Hernández (2010) tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, o variables en un contexto en particular (p. 81).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1 Definición de variable

Las variables de estudio son características, atributos, rasgos, cualidades o propiedades que se dan en individuos, grupos u objetos de estudio que pueden variar y cuya variación es susceptible a medir u observar (Salkind 1999)

Definición de la variable: Compromiso docente

Meyer y Allen (1991) definen “El Compromiso Organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.”

Definición operacional variable:

El compromiso organizacional se desarrolla en todas las sociedades privadas y públicas, y En diversas clases de instituciones, son actitudes que pueden mostrar los docentes, basados en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Definición de la variable: Desempeño docente

Minedu (2012) en el marco del Buen desempeño docente “que la verdadera práctica eficaz de la ayuda depende básicamente del nivel de excelencia y de la calidad humana de la persona que la brinda”.

Definición operacional variable: Desempeño docente

Conjunto de acciones que desarrolla el profesor efectivizar sus labores las cuales se evidencian en los desempeños de preparación de clases, enseñanza, participación en la gestión de la escuela y en su desarrollo profesional

2.2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización del variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Afectiva	Vínculo emocional entre el individuo y su organización	1,2,3,4, 5,6.	Totalmente en desacuerdo.	Correcta (5-6)
Normativa	Sentimiento de obligación moral con la organización.	7,8,9,,10	Bastante en desacuerdo	Acceptable (3-4)
			Bastante de acuerdo Totalmente de acuerdo	Mejorable (Menos de 3)
Calculada	Vínculo emocional entre el individuo y su organización.	11,12,13,14, 15,16,17,18		

Variable 2

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable desempeño docente

dimensiones	Indicadores	Ítems	escala	rango
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce las características de sus estudiantes, contextos, contenidos disciplinares que enseña,	1,2, 4.		
	Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr	5,6,7,		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones.	8,9,10,		
	Conduce el proceso de enseñanza relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	11,12.	Totalmente en desacuerdo	
	Evalúa el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos	13,14,15,	Bastante en desacuerdo	Correcta (5-6)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela,	16,17,	Totalmente en desacuerdo.	Mejorable (Menos de 3)
			Bastante en desacuerdo.	
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	Bastante de acuerdo		
		Totalmente de acuerdo.	Aceptable (3-4)	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; responsabilidad profesional.	18,19,20.		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas,			

2.3. Población y muestra

Población

La población de acuerdo con Lepkowski, (2008) citado por Hernández (2010) Es el conjunto de todo los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La investigación se llevará a cabo en la I: E N° 3056 “Gran Bretaña”, ubicada en la Av. Coricancha 465, Tahuantinsuyo Alto Independencia.

La población de la presente investigación está conformada por docentes de I.E. N° 3056 “gran Bretaña”- red 5 dela Ugel 02 del distrito de Independencia.
Población:

Dicha institución pertenece al sector público de la educación básica regular, el cual cuenta con una población de 75 docentes entre primaria y secundaria en dos turnos, mañana, tarde y noche.

Población censal

Para el estudio se hará uso 75 docentes de la institución educativa, nombrados y contratados.

No probabilística- por conveniencia, según Hernández, Fernández Y Batista (2010) la elección de los miembros por el estudio depende del criterio específico del investigador.

Tabla 3
Grupo encuestado

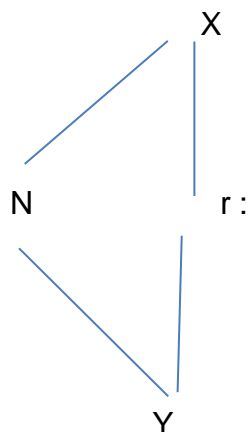
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	20	28
Femenino	55	77
Total	75	100

Como se puede apreciar en la Tabla N° 3, el número de mujeres es predominante en la muestra tomada, 75 % frente al 21% de los varones..

Muestra

El diseño de la muestra es no probabilístico de tipo intencionado en tanto que es el investigador quien ha determinado de manera voluntaria la institución educativa en el cual trabaja y además ha establecido el tamaño de la muestra al mismo que estará constituido por la totalidad de los docentes.

Muestreo



Dónde:

N : Muestra del estudio

X1 : Observación de la variable compromiso organizacional

Y2 : Observación de la variable desempeño docente

r : Relación entre las variables de estudio. Coeficiente de correlación se relacionadas entre sí, o por el contrario que no exista entre ellas una relación.

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

En la presente investigación se hará uso de la técnica de la encuesta y de la observación y análisis de documentos

Las técnicas son un conjunto de acciones o procedimientos que conducen a la obtención de información relevante sobre el aprendizaje de los estudiantes. Las técnicas de evaluación pueden ser no formales, semiformales y formales.

Técnica: Encuesta

Es una técnica que persigue indagar sobre la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado tema o problema.

Es una de las técnicas de investigación social más difundidas, se basa en las declaraciones orales o escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información. Se puede basar en aspectos objetivos o subjetivos.

Ficha Técnica cuestionario de comunicación organizacional 1

Autores	: Allen y Meyer
Procedencia	: Estados Unidos
Año	: 1981
Edad de aplicación	: 20 años en adelante.
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 15 minutos.

Descripción de la prueba:

Esta escala se elaboró para medir el nivel de Compromiso Organizacional que existe entre los trabajadores de una empresa.

El cuestionario consta de 18 ítems, de los cuales del 1 al 6 componen la dimensión afectiva, del 7 al 10 a la dimensión normativa y del 11 al 18 a la dimensión calculada.

Y se aplica con la siguiente escala:

1-Totalmente desacuerdo

2 Bastante en desacuerdo

3 bastante de acuerdo

3 Totalmente de acuerdo

Ficha Técnica cuestionario de comunicación organizacional 2

Autor : Ugel de San Juan de Lurigancho

Procedencia : Lima - Perú

Año : 2012

Versión : Original en Español.

Edad de aplicación : 24 años en adelante.

Administración : Individual

Duración : Aproximadamente 20 minutos.

Descripción de la prueba: Esta escala se elaboró para medir el nivel de desempeño que existe entre en los docentes de educación básica regular, El cuestionario consta de 20 ítems, de los cuales del 1 al 4 componen la dimensión enseñanza para el aprendizaje, del 13 al 16 a la dimensión participación en la gestión de la escuela y 17 al 20 a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Y se aplica con la siguiente escala:

1-Totalmente desacuerdo

2 Bastante en desacuerdo

3 bastante de acuerdo

3 Totalmente de acuerdo

Instrumento: Cuestionario

El instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.

Validez

Para analizar la primera variable se usa la versión validada del cuestionario CATO (cuestionario sobre los atributos de la organización). Para estudiar el constructo del Compromiso organizacional. Se utilizaron los ítems de escala global.

Para la segunda variable se utilizó el instrumento adaptado según los indicadores del Buen desempeño docente, 2012. Con una selección de 20 ítems.

Según, Fernández y Baptista (2010) la validez “es el grado en un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p52). Entendiéndose por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características, o dimensión que pretende medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el grado de validez de la prueba.

El instrumento ha sido puesto en consideración de un grupo de expertos, profesionales temáticos y metodológicos, por lo que sus opiniones son importantes y determinan que los instrumentos presentan validez significativa, encontrando pertinencia, relevancia y claridad porque responden al objetivo de la investigación.

Fiabilidad

Según Hernández, Fernández y Batista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p.2010)

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se procedió a la validez del instrumento el cual se sometió a criterio de 2, jueces expertos, integrado por magister en educación que trabajan en la Escuela De Posgrado De La

Universidad César Vallejo, quienes aprobaron la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Así mismo se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento, para establecer la confiabilidades del cuestionario, se utilizó la pruebas estadística de fiabilidad Alfa de Cron Bach para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones, con una muestra piloto de 20 encuestados, de la red 5 de los docentes que trabajan en la Institución Educativa 3056 “Gran Bretaña” de la Ugel 02 del distrito de Independencia. Luego e procesar los datos con el Programa Estadístico SPSS versión 20.0 los resultados fueron declarados válidos.

Tabla 4

Comprobación de la validez Cronbach 1 variable

Alpha de Cronbach	N° elementos
Compromiso	
0.910	20

Tabla 5

Comprobacion de la validez Cronbach 2 variable

Alpha de Cronbach	N° elementos
Desempeño	
0.896	20

2.5. Métodos de análisis de datos

Los análisis estadísticas se realizaron con el programa de computación SPSP (Estatistical package for social sciencies) se trabajaron con los datos obtenidos, los cuales se codificaron de manera objetiva y detallada gracias a la información cuantitativa. Luego del análisis se pudo determinar utilizar la estadística

descriptiva para presentar resultados de la frecuencia y sus respectivos porcentajes para las variables: compromiso organizacional y desempeño docente.

También se hizo uso de la estadística inferencial al formular las hipótesis de la investigación, se trabajó con el coeficiente correlacional de Spearman.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Compromiso organizacional

Niveles del compromiso organizacional de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

Tabla 6

Distribución de frecuencia por niveles del compromiso organizacional de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”

compromiso organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mejorable	3	4,0	4,0	4,0
	Aceptable	68	90,7	90,7	94,7
	Correcta	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

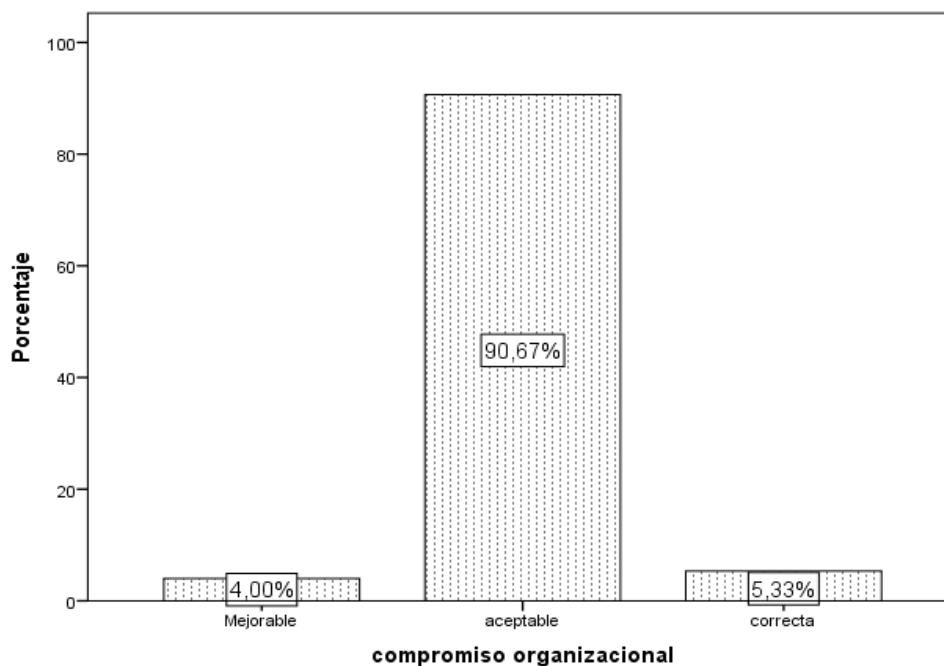


Figura 5. Distribución porcentual del compromiso organizacional de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia

De los resultados que se muestran en la tabla y figura se tienen los niveles del compromiso organizacional de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5

de la Ugel 02 en el distrito de independencia de los cuales se tiene que el 4% de los encuestados se encuentran en nivel mejorable, el 90,67% manifiestan que el compromiso organizacional es aceptable y el 5,33% manifiestan que el nivel del compromiso organizacional es correcto en la I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia

Niveles del desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

Tabla 7

Distribución de frecuencia por niveles del desempeño de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”.

desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mejorable	1	1,3	1,3	1,3
	Aceptable	40	53,3	53,3	54,7
	Correcta	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

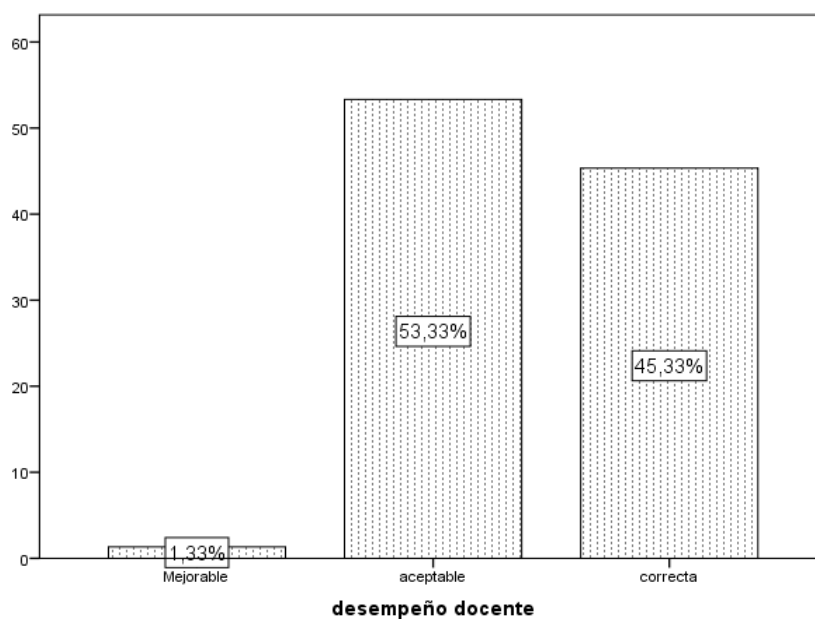


Figura 6 Distribución porcentual del desempeño de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia

Asimismo, se tienen los resultados que se muestran en la tabla y figura se tienen los niveles del desempeño de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5

de la Ugel 02 en el distrito de independencia de los cuales se tiene que el 1,33% de los encuestados se encuentran en nivel mejorable, el 53,33% manifiestan que el desempeño de los profesores es aceptable y el 45,33% manifiestan que el nivel del desempeño de los profesores es correcto en la I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia

Niveles comparativos entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica.

Resultado general de la investigación

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”.

		Tabla cruzada desempeño docente *compromiso organizacional				
		compromiso organizacional				
		Mejorable	aceptable	correcta	Total	
desempeño docente	Mejorable	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	Aceptable	Recuento	3	35	2	40
		% del total	4,0%	46,7%	2,7%	53,3%
	Correcta	Recuento	0	32	2	34
		% del total	0,0%	42,7%	2,7%	45,3%
Total	Recuento	3	68	4	75	
	% del total	4,0%	90,7%	5,3%	100,0%	

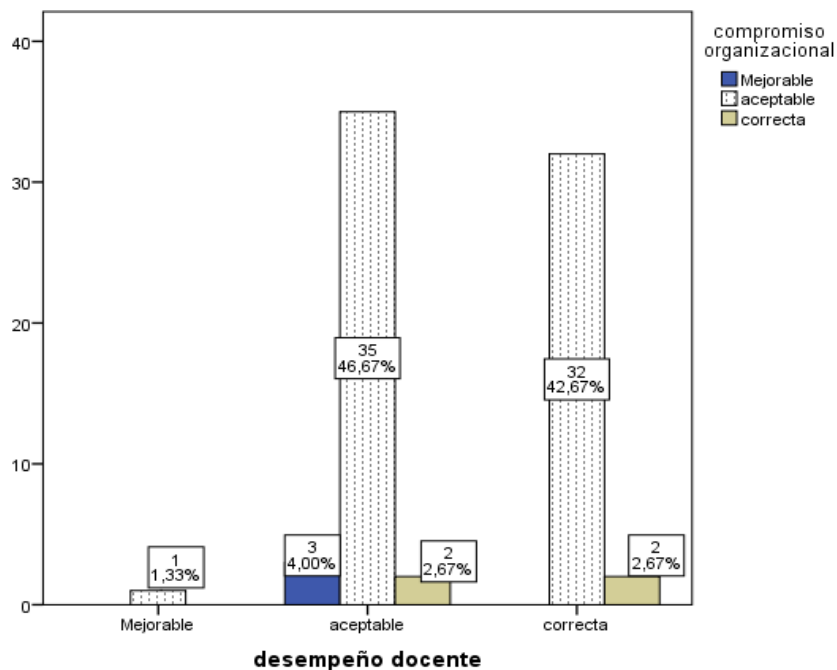


Figura 7. Niveles entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”.

De la tabla y figura, se observa la asociación de los niveles entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”, de los resultados se tiene al 2,7% de los docentes manifiestan que el compromiso organizacional es correcto por lo que el nivel del desempeño docente es correcto, así mismo el 46,7% manifiestan que el nivel del compromiso organizacional es aceptable por lo que el nivel del desempeño docente es aceptable y ningún docente manifiesta que el compromiso organizacional es mejorable por lo que el desempeño docente se encuentra por mejorar en la I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

El compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

		compromiso organizacional				
			Mejorable	aceptable	correcta	Total
Preparación	Mejorable	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,7%	0,0%	2,7%
	aceptable	Recuento	3	39	2	44
		% del total	4,0%	52,0%	2,7%	58,7%
	Correcta	Recuento	0	27	2	29
		% del total	0,0%	36,0%	2,7%	38,7%
Total	Recuento	3	68	4	75	
	% del total	4,0%	90,7%	5,3%	100,0%	

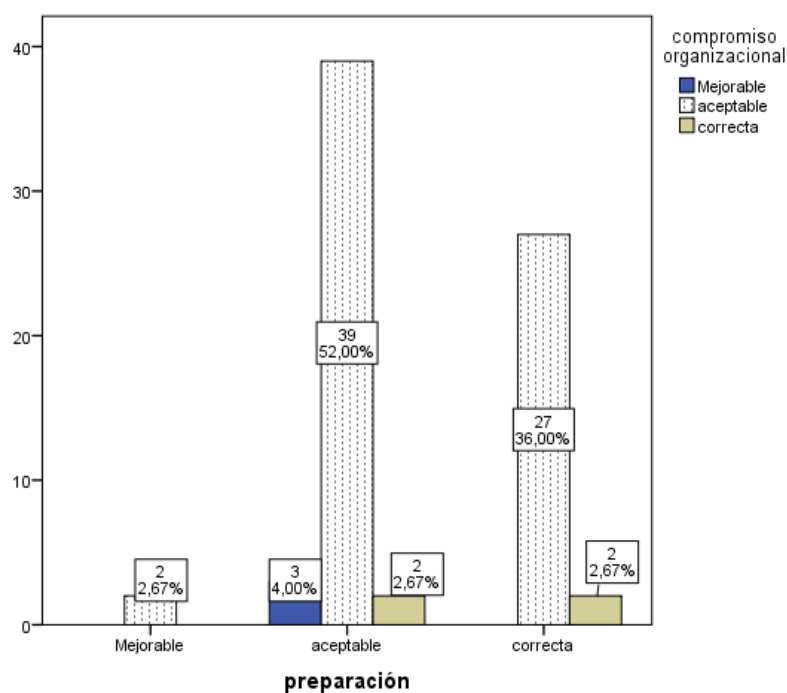


Figura 8. Niveles entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

En cuanto al resultado que se muestra en la tabla y figura, se observa la asociación de los niveles entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”, de los resultados se tiene al 2,7% de los docentes manifiestan que el compromiso organizacional es correcto por lo que el nivel de la preparación para el aprendizaje es correcto, así mismo el 52% manifiestan que el nivel del compromiso organizacional es aceptable por lo que el nivel de la preparación para el aprendizaje es aceptable y ningún docente manifiesta que el compromiso organizacional es mejorable por lo que la preparación para el aprendizaje se encuentra por mejorar en la I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

El compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”.

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”.

Tabla cruzada enseñanza*compromiso organizacional						
		compromiso organizacional				
		Mejorable	aceptable	correcta	Total	
Enseñanza	Mejorable	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	Aceptable	Recuento	2	40	2	44
		% del total	2,7%	53,3%	2,7%	58,7%
	Correcta	Recuento	1	27	2	30
		% del total	1,3%	36,0%	2,7%	40,0%
Total	Recuento	3	68	4	75	
	% del total	4,0%	90,7%	5,3%	100,0%	

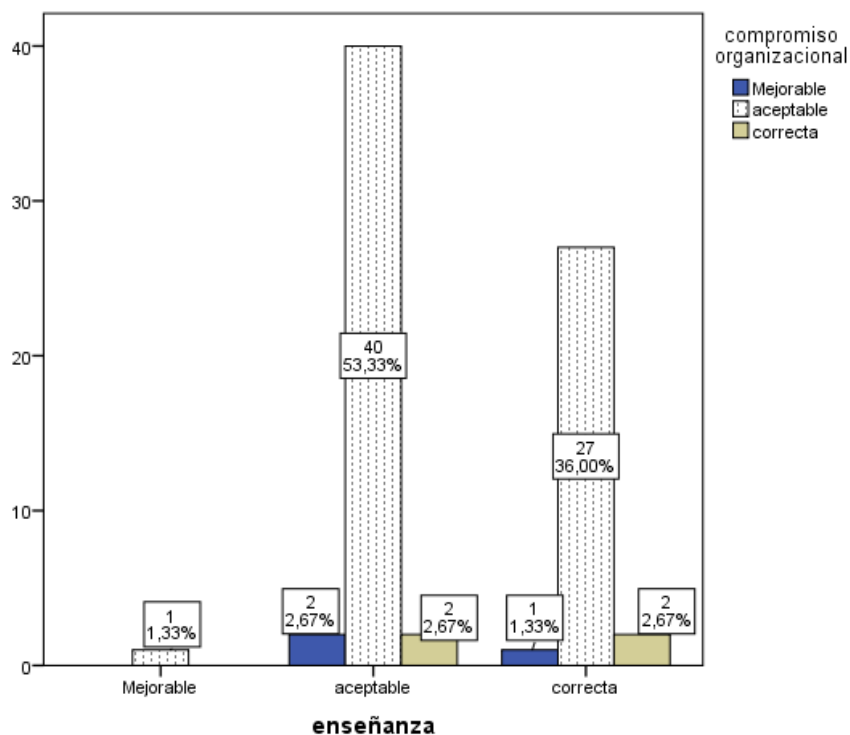


Figura 9. Niveles entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”

En cuanto al resultado que se muestra en la tabla y figura, se observa la asociación de los niveles entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de I.E 3056 “Gran Bretaña”, de los resultados se tiene al 2,7% de los docentes manifiestan que el compromiso organizacional es correcto por lo que el nivel de enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes es correcto, así mismo el 53,3% manifiestan que el nivel del compromiso organizacional es aceptable por lo que el nivel de la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes es aceptable y ningún docente manifiesta que el compromiso organizacional es mejorable por lo que la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes se encuentra por mejorar en la I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

El compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

		compromiso organizacional			Total	
		Mejorable	aceptable	correcta		
participación	Mejorable	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	aceptable	Recuento	3	39	3	45
		% del total	4,0%	52,0%	4,0%	60,0%
	Correcta	Recuento	0	24	1	25
		% del total	0,0%	32,0%	1,3%	33,3%
Total	Recuento	3	68	4	75	
	% del total	4,0%	90,7%	5,3%	100,0%	

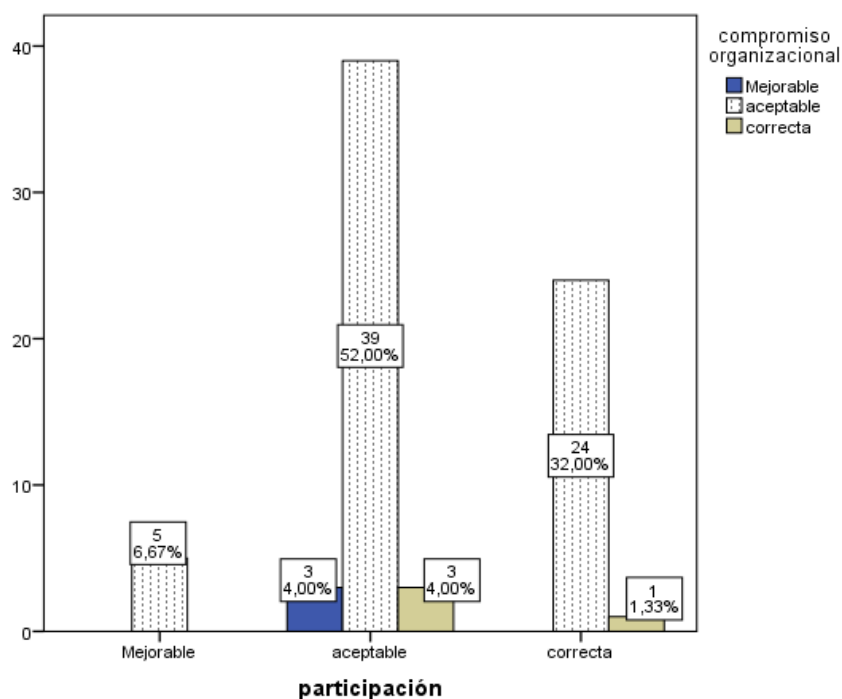


Figura 10. Niveles entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

En cuanto al resultado que se muestra en la tabla y figura, se observa la asociación de los niveles entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E 3056 “Gran Bretaña”, de los resultados se tiene al 1,3% de los docentes manifiestan que el compromiso organizacional es correcto por lo que el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es correcto, así mismo el 52% manifiestan que el nivel del compromiso organizacional es aceptable por lo que el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es aceptable y ningún docente manifiesta que el compromiso organizacional es mejorable por lo que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encuentra por mejorar en la I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

Resultado específico entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Tabla 12

Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

		compromiso organizacional			Total	
		Mejorable	aceptable	correcta		
Desarrollo	Mejorable	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	5,3%	0,0%	5,3%
	Aceptable	Recuento	2	42	2	46
		% del total	2,7%	56,0%	2,7%	61,3%
	Correcta	Recuento	1	22	2	25
		% del total	1,3%	29,3%	2,7%	33,3%
Total	Recuento	3	68	4	75	
	% del total	4,0%	90,7%	5,3%	100,0%	

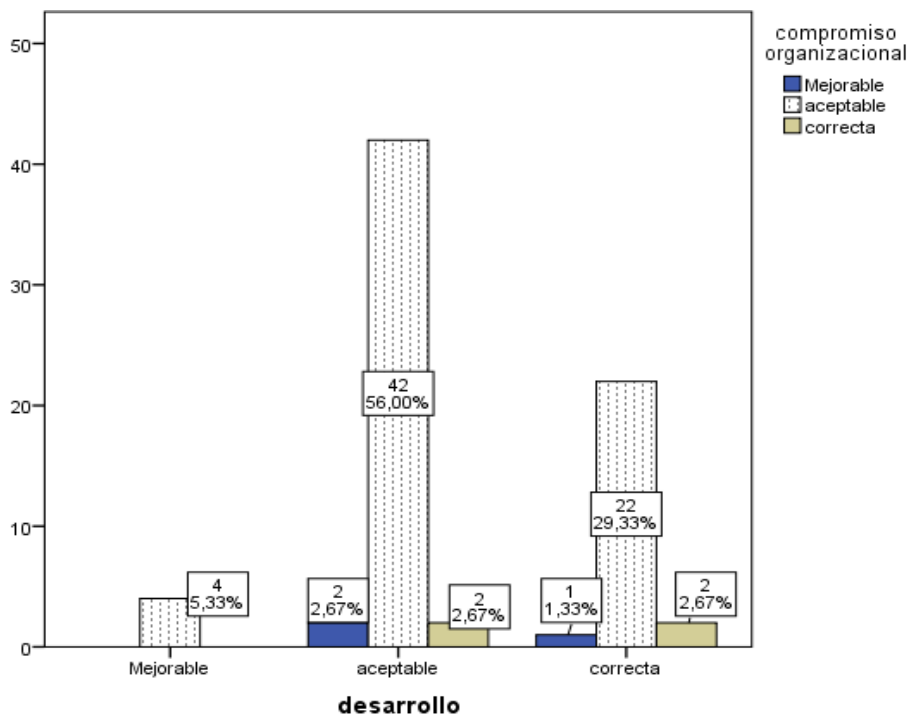


Figura 10. Niveles entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Finalmente en cuanto al resultado específico, que se muestra en la tabla y figura, se observa la asociación de los niveles entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores en la I.E 3056 “Gran Bretaña”, de los resultados se tiene al 2,7% de los docentes manifiestan que el compromiso organizacional es correcto por lo que el nivel del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores es correcto, así mismo el 56% manifiestan que el nivel del compromiso organizacional es aceptable por lo que el nivel del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores es aceptable y ningún docente manifiesta que el compromiso organizacional es mejorable por lo que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores se encuentra por mejorar en la I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

Hg: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”.

Correlaciones				
			desempeño docente	compromiso organizacional
Rho de Spearman	desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,459
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	75	75
	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,459	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	75	75

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,459 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima.

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”

Tabla14

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”

Correlaciones				
			compromiso organizacional	Preparación
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,418
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	75	75
	preparación	Coefficiente de correlación	,418	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	75	75

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,418 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”

Hipótesis específica Específico 2

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”

H2: Existe relación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”

Tabla15

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Correlaciones				
			compromiso organizacional	Enseñanza
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,450
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	75	75
	Enseñanza	Coeficiente de correlación	,450	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	75	75

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,450 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Hipótesis específica específico 3

Ho: . No existe relación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

H2: Existe relación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Correlaciones				
			compromiso organizacional	Participación
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,491
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	75	75
	participación	Coeficiente de correlación	,491	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	75	75

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,491 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Hipótesis específica específico 4

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

H2: Existe relación entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

		Correlaciones		
			compromiso organizacional	Desarrollo
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,461
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	75	75
	desarrollo	Coeficiente de correlación	,461	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	75	75

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,461 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña

IV. Discusión

4.1. Discusión de resultados

De la investigación realizada tenemos que existe moderada relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima, determinada por el Rho de Spearman igual a 0,459, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$., resultados parecidos encontramos en Díaz (2014) quien en su tesis doctoral “Compromiso organizacional y desempeño docente en las I.E.P. Innova School red Norte, llega a conclusiones similares en el sentido que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, a mayor compromiso mayor desempeño, sucediendo lo mismo con el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo, cabe indicar que los coeficientes obtenidos en la correlación fueron fuerte, es decir mayores 70% en todos los casos.

Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”, determinada por el Rho de Spearman 0,418, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Existiendo similitud en la tesis presentada Espíritu (2012) “El buen desempeño docente en la institución educativa” Javier Heraud” del distrito de San Juan de Miraflores, que concluyó, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente son las dimensiones más desarrolladas en esta institución con el 93% que alcanza el nivel alto seguido por el 75 de nivel medio. No existiendo casos de nivel bajo o nulo.

Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña determinada por el Rho de Spearman = 0,450, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. lo cual se reafirma al comparar a con los resultados de Subaldo (2012) que en su tesis doctoral “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.” de la universidad de Valencia, manifiesta que son favorables a las experiencias positivas de los docentes, además el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo, la realización personal y profesional, que

influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los estudiantes. Añadiendo que las experiencias negativas tiene similar efecto en el profesional, ocasionando el desgaste y el rechazo de la profesión e incluso evitan la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con su trabajo y con su institución.

Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña determinada por el Rho de Spearman 0,491, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Aun siendo una dimensión muy trabajada y real de la relación entre la organización y la comunidad no existe investigaciones relacionas para comparar resultados

Existe relación moderada y positiva entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña determinada por el Rho de Spearman igual a 0,461, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Como concluye en la tesis presentada por Espíritu (2012) “El buen desempeño docente en la institución educativa” Javier Heraud” del distrito de San Juan de Miraflores, que concluyó, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente son las dimensiones más desarrolladas en esta institución con el 93% que alcanza el nivel alto seguido por el 75 de nivel medio. No existiendo casos de nivel bajo o nulo

V. Conclusiones

- Primera:** Existe moderada relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima, determinada por el Rho de Spearman igual a 0,459, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Segunda:** Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”, determinada por el Rho de Spearman 0,418, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Tercera:** Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña determinada por el Rho de Spearman = 0,450, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Cuarta:** Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña determinada por el Rho de Spearman 0,491, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.
- Quinta:** Existe relación moderada y positiva entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña determinada por el Rho de Spearman igual a 0,461, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que los profesores reflexionen colegiadamente, sobre su desempeño docente de manera crítica a fin de identificar sus debilidades para fortalecerlos y elevar el compromiso con su organización educativa evidenciada en el desempeño docente.

Segunda: Recomiendo a los directivos y coordinadores de las diferentes deben planificar programas de fortalecimiento pedagógico en temas de programación, que ayuden al personal docente a elevar el compromiso en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tercera: Ya que la enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes depende del compromiso de los docentes, se recomienda que los maestros mejoren la enseñanza para el aprendizaje, así se eleve del nivel aceptable, a través de técnicas de motivación que ayuden a los estudiantes.

Cuarta: Se recomienda a directivos y los docentes generar alianzas con los aliados de la comunidad que ayuden mejorar el compromiso de la institución con la comunidad a fin de lidiar con situaciones que afectan a la organización educativa.

Quinta: Se recomienda a los docentes estar a la vanguardia de los conocimientos pedagógicos, asistir a cursos, leer literatura pertinente, etc. para potenciar su desarrollo profesional. A un excelente desarrollo profesional existirán buenos estudiantes y una organización prestigiosa.

.

VII. Referencias

Barraza, M. y Acosta, M. (2008) *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. México DF

Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano*, (3era Ed.) México DF: McGraw Hill

Chiavenato, I. (2000) *Comportamiento organizacional*, (3era Ed.) México DF McGraw Hill edición.

Diaz, M. (2014) *compromiso organizacional y el desempeño en la institución educativa Innova School Universidad César Vallejo*

Espíritu (2012). *El buen desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud* del distrito de San Juan de Miraflores, descriptivo- de la universidad César Vallejo

Freire, P. (1997). *Pedagogía de la autonomía*. Brasil Editorial Paz de Terra, Sao Paulo

Gallardo, E. (2008) *evolución del estudio y medida del compromiso organizativo*. Universidad de Barcelona.

Gonzales. T. (1993). *La figura del maestro en la historia del pensamiento pedagógico*, Revista Intervención Universitaria de formación del profesorado n°16.

Grados y Gamarra (2012) .En su tesis *Desempeño profesional docente y la calidad de gestión en la institución educativa, privada María Auxiliadora del distrito de Huacho*.

Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación*

Javaloyes, M. (2014) *Enseñanzas de estrategias de aprendizaje en el aula, estudio descriptivo en profesores no universitario*. Universidad de Valladolid.

LEY DE EDUCACIÓN N° 28044 (2012), República del Perú promulgada

- Largomasino, R. (2003) *Compromiso organizacional* Revista de Antiguos alumnos, año VI, n° 2 Universidad de Navarra.
- Loza, E. (2014) *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" De La Ciudad De Tarapoto*, universidad San Martin de Porres.
- Maldonado, R. (2012) *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes* Universidad San Martin de Porres.
- Márquez, M. *Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones Públicas* Universidad Católica Andrés Bello facultad de Ciencias Económicas y social escuela de ciencias sociales.
- Meyer y Allen (2014) *Validación De La Escala De Compromiso Organizacional En Trabajadores De Un Contact Center*.
- MINISTERIO DE EDUCACION, (2012), Resolución Ministerial *Marco del buen desempeño docente*.
- MINISTERIO DE EDUCACION, (2001), Rutas de aprendizaje, fascículo de Convivir, participar y deliberar para ejercer la ciudadanía democrática e intercultural.
- OREAL-UNESCO *Antecedentes y Criterios para la Elaboración de Políticas Docente en América Latina y el Caribe*. Santiago
- Reichers,A.(1985) A review and re-conceptualization of organizational, Academy of Robbins Mexico D.f, Printice-Hall.
- MINEDU (2012). *Resolución ministerial N° 0547 - 2012 ED. Lineamientos denominados "Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular"*. Lima.
- Robbins, P. (2013) *Comportamiento Organizacional*. Décimo quinta edición, México.

Rodríguez, A (2004) *.Psicología de las organizaciones, España* editorial UOC.

Subaldo, L. (2012) *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado*. Universidad De Valencia.

Vélaz, C, y Vaillant, D. (S/N) *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*.

Velez, C.(2015) *Estrategias de enseñanza con el uso de las tecnologías de la información y comunicación para favorecer el aprendizaje significativo*. Tecnológico de Monterrey.

Anexo

Matriz de consistencia						
Título: El compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	Variable 1 : Compromiso organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre compromiso organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	Variable 2: Desempeño docente			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre compromiso organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión</p>	<p>(1)Totalmente en desacuerdo.</p> <p>(2) Bastante en desacuerdo</p> <p>(3) Bastante de acuerdo</p> <p>(4)Totalmente de acuerdo</p>	<p>Niveles y rangos</p>
<p>¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre compromiso organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Crea un clima propicio para el Aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>		
<p>¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre compromiso organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalización la identidad docente de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Existe relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales</p> <p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>(1)Totalmente en desacuerdo.</p> <p>(2) Bastante en desacuerdo</p> <p>(3) Bastante de acuerdo</p> <p>(4)Totalmente de acuerdo</p>	<p>Niveles y rangos</p>
<p>¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre compromiso organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalización la identidad docente de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Existe relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 3056°Gran Bretaña°-Red 05, Ugel 02. Independencia. 2017</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
TIPO: la investigación que se realizara es de tipo sustantivo. Sánchez y reyes (2006)	POBLACION: 75 docentes de la I.E. 3056 "Gran Bretaña"	VARIABLE 1: Compromiso organizacional. TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: CATO AUTOR: Meyer y Allen AÑO: 1979	DESCRITIVA: Para procesar datos : el SPSS-21
DISEÑO: No experimental, descriptivo, correlacional,	TIPO DE MUESTRA: No probabilística por convención, según Fernández y Baptista.	VARIABLE 1: Desempeño docente I. TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: encuesta adaptada AUTOR: Minedu AÑO: 2012	Para la confiabilidad: Alpha de crombach
METODO: Hipotético-deductivo	TAMAÑO De MUESTRA: 75 docente	AMBITO DE APLICACIÓN: El ámbito propio de la aplicación son los docentes de la I.E 3056 "Gran Bretaña"	INFERENCIAL: Distribución de frecuencia de Pearson
		FORMA DE ADQUISICION: Individual	

ENCUESTA PARA DOCENTES

Esta encuesta presenta un conjunto de indicadores que tratan sobre diversas características de la profesión docente, es por ello que solicito tu valiosa colaboración respondiendo en forma anónima y fiel a la verdad los siguientes ítems.

LEE CON ATENCIÓN Y LUEGO MARCA CON SEGÚN CORRESPONDA.

- 1.-Totalmente en desacuerdo.
- 2.- Bastante en desacuerdo.
- 3.-Bastante de acuerdo.
- 4.-Totalmente de acuerdo.

Nº	CRITERIOS	1	2	3	4
DIMENSION AFECTIVA					
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrea profesional en esta institución.				
2	De verdad siento que cualquier problema en esta institución también es mi problema.				
3	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.				
4	En esta institución me siento como en familia.				
5	Estoy orgulloso e trabajar en esta institución.				
6	Me siento parte integrante de esta institución.				
DIMENSION NORMATIVA					
7	Creo que no está bien dejar esta institución aunque me beneficie el cambio.				
8	Creo que le debo mucho a esta institución.				
9	Esta institución se merece mi lealtad.				
10	Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente.				
DIMENSION CALCULADA					
11	Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo.				
12	Aunque quisiera, sería muy difícil dejar ahora mismo este trabajo.				
13	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.				
14	Si hora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.				
15	En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.				
16	Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo				
17	Trabajo en esta institución más por lo que necesito que por que lo quiera.				
18	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.				

ENCUESTA PARA DOCENTES

Esta encuesta pretende ayudarnos a identificar algunas características de la educación, es por ello que solicito tu valiosa colaboración respondiendo en forma anónima y fiel a la verdad los siguientes ítems.

LEE CON ATENCIÓN LUEGO SEÑALO SEGÚN ESTES DEACUERDO CON EL ENUNCIADO.

- 1.-Totalmente en desacuerdo.
- 2.- Bastante en desacuerdo.
- 3.-Bastante deacuerdo.
- 4.-Totalmente deacuerdo.

Nº	CRITERIOS	1	2	3	4
DIMENSION :PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	Tienes conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
2	Cuentas con conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
3	Elaboras la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
4	Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
DIMENSION:ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
5	Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos				
6	Organizas el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
7	Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
8	Utilizas recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje				
9	Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades				

	educativas especiales.				
10	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
11	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
12	Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
DIMENSION :PARTICIPCION EN LA GESTION DE LA ESCUELA					
13	Interactúas con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
14	Desarrollas, individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
15	Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
16	Integras críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
DIMENSION: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
17	Participas usted en experiencias significativas de Desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
18	Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
19	Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				
20	Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				



MINISTERIO DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 02
INDEPENDENCIA - LOS OLIVOS - RIMAC - SAN
MARTIN DE PORRES

INSTITUCION EDUCATIVA N° 3056
"GRAN BRETAÑA"

TAHUANTINSUYO - INDEPENDENCIA
CM. CE. 1501120034 - CM. PM. 0434423 - CM. SM. 0565267



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa N° 3056 "Gran Bretaña" del distrito de Independencia UGEL 02 - Lima Metropolitana.

Hace constar que la:

Profesora: Anlli Felicitas Torres Panduro.

Ha desarrollado el trabajo de investigación para su tesis de maestría titulada *El Compromiso Organizacional y el Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa 3056 "Gran Bretaña"- Red 05, Ugel 02, 2017*

Agradecemos la labor prestada en servicio de la mejora de la educación y esperamos seguir teniendo vínculos de amistad e intercambio profesional a favor de nuestra comunidad educativa.

Se expide el presente documento por solicitud de la parte interesada por los bienes que estime conveniente.

Independencia, 19 de setiembre 2017.

INSTITUCION EDUCATIVA N° 3056
 "GRAN BRETAÑA"
 TAHUANTINSUYO - INDEPENDENCIA
 CM. CE. 1501120034 - CM. PM. 0434423 - CM. SM. 0565267
 DIRECTOR
 OFICINA 0122201482

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EI DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION :PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1	Tienes conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	/		/		/		
2	Cuentas con conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	/		/		/		
3	Elaboras la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	/		/		/		
4	Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	/		/		/		
	DIMENSION:ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Resuelves conflictos en diálogos con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos	/		/		/		
6	Organizas el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	/		/		/		

7	Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	/		/		/		
8	Utilizas recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje	/		/		/		
9	Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes	/		/		/		
10	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
11	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	/		/		/		
12	Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	/		/		/		
DIMENSION :PARTICIPAION EN LA GESTION DE LA ESCUELA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Interactúas con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	/		/		/		
14	Desarrollas, individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	/		/		/		
15	Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	/		/		/		
16	Integras críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	/		/		/		
DIMENSION: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

17	Participas usted en experiencias significativas de Desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓	
18	. Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓	
19	Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	✓		✓		✓	
20	Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

Suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:
DNI: 25601251.....

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.....

18 de 28 del 2017

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

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

Peru Sandoval

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EI DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION :PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1	Tienes conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
2	Cuentas con conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
3	Elaboras la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
4	Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
	DIMENSION:ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Resuelves conflictos en diálogos con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		
6	Organizas el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓		

7	Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		
8	Utilizas recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes	✓		✓		✓		
10	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
12	Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
DIMENSION :PARTICIPAION EN LA GESTION DE LA ESCUELA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Interactúas con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
14	Desarrollas, individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		
15	Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
16	Integras críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
DIMENSION: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

17	Participas usted en experiencias significativas de Desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
18	. Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓		
19	Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	✓		✓		✓		
20	Actúas y tomas decisiones respetando los derechos							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Compromiso organizacional.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AFECTIVA							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	/		/		/		
2	De verdad siento que cualquier problema en esta institución también es mi problema.	/		/		/		
3	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.	/		/		/		
4	En esta institución me siento como en familia.	/		/		/		
5	Estoy orgulloso e trabajar en esta institución.	/		/		/		
6	Me siento parte integrante de esta institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 CALCULADA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Creo que no está bien dejar esta institución aunque me beneficie el cambio.	/		/		/		
8	Creo que le debo mucho a esta institución.	/		/		/		
9	Esta institución se merece mi lealtad.	/		/		/		
11	Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 : NORMATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo.	/		/		/		
12	Aunque quisiera, sería muy difícil dejar ahora mismo este trabajo.	/		/		/		
13	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	/		/		/		
14	Si hora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	/		/		/		

15	En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.	/		/		/	
16	Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	/		/		/	
17	Trabajo en esta institución más por lo que necesito que por que lo quiera.	/		/		/	
18	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Núñez Liz Díaz DNI: 0801210

Especialidad del validador: Psicólogo, sp en gestión

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

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

18 de 08 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Compromiso organizacional.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AFECTIVA							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	✓		✓		✓		
2	De verdad siento que cualquier problema en esta institución también es mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso e trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
6	Me siento parte integrante de esta institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 CALCULADA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Creo que no está bien dejar esta institución aunque me beneficie el cambio.	✓		✓		✓		
8	Creo que le debo mucho a esta institución.	✓		✓		✓		
9	Esta institución se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 : NORMATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo.	✓		✓		✓		
12	Aunque quisiera, sería muy difícil dejar ahora mismo este trabajo.	✓		✓		✓		
13	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
14	Si hora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	✓		✓		✓		

15	En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.							
16	Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo							
17	Trabajo en esta institución más por lo que necesito que por que lo quiera.							
18	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.							

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

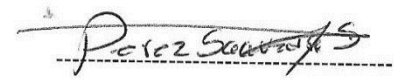
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

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

18 de 08 del 2017.



Firma del Experto Informante.

Base de datos

doc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1
5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	1
6	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3
9	1	3	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	1	1	2
12	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
13	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1	1	2	3	3
14	1	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	4	4	2	4	2	3	1	4	3	1	1	1	2	2	1	2	1
16	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	1	1	3	1	1	1	3
17	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	1	2	3
19	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2

doc	edad	sex	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	42	M	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	52	H	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	4	4
3	49	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	57	M	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
5	53	H	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4
6	46	M	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4
7	46	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	44	M	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
9	46	H	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4
10	44	M	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4
11	46	H	3	3	3	3		3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
12	58	M	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4
13	47	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4
14	33	M	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4
15	58	H	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	4
16	44	H	1	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4
19	41	M	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
20	50	M	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3

1	42 M	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	52 H	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	4	4
3	49 M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	57 M	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
5	53 H	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4
6	46 M	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4
7	46 M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	44 M	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
9	46 H	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4
10	44 M	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4
11	46 H	3	3	3	3		3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
12	58 M	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4
13	47 M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4
14	33 M	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4
15	58 H	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	4
16	44 H	1	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4
19	41 M	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
20	50 M	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3
21	49 H	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
22	57 M	2	3	4	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	53 M	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	55 H	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
25	34 M	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3
26	54 M	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4
27	49 H	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
28	51 M	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4
29	49 H	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
30	62 H	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
31	47 M	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3
32	45 M	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4
33	34 M	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	58 H	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
35	54 H	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	48 M	2	3	4	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	48 M	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	51 H	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
39	43 H	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3
40	41 M	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2		4	4	2	3	4	4
41	57 M	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
42	53 M	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4
43	51 H	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
44	50 M	2	3	4	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	45 M	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	46 H	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
47	49 M	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3
48	45 M	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4
49	35 M	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
50	47 M	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4
51	46 M	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
52	45 M	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
53	40 H	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4
54	39 H	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4
55	45 M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	52 M	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
57	33 M	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4
58	54 M	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4
59	49 M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	29 M	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
61	42 M	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4
62	49 M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	53 M	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	4	4
64	54 M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	47 M	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
66	45 M	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4
67	44 M	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4
68	42 M	2	3	3	4	2	1	3	4	3	3	1	4	3	1	3	3	4	4	4	4
69	52 M	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
70	48 H	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1
71	39 H	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	45 M	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
73	49 M	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
74	50 M	2	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	4
75	54 M	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3

doc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1
5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	1
6	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3
9	1	3	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	1	1	2
12	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
13	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1	1	2	3	3
14	1	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	4	4	2	4	2	3	1	4	3	1	1	1	2	2	1	2	1
16	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	1	1	3	1	1	1	3
17	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	1	2	3
19	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2
22	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2
23	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1
23	1	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1
25	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3
26	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	1	1	1
28	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	3	4	4	4	2	2	2	1	3	2	4	4	1	1	2	4	4	3
31	3	4	4	4	2	2	2	1	3	2	4	4	1	1	2	4	4	3
32	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2
33	3	4	4	3	3	4	1	3	4	4	2	3	4	1	1	1	1	1
34	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1
35	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4
36	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1
37	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1
38	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	1	1	1	2	3
39	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2
42	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
43	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1
44	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1
45	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1
46	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3
47	6	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1
48	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
49	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2
50	3	4	4	3	3	4	1	3	4	4	2	3	4	1	1	1	1	1
51	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1
52	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4
53	3	3	4		3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1
54	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1
55	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	1	1	1	2	3
56	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
59	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2
60	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3
61	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1
62	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	1
63	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3
66	1	3	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2
67	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3
68	3	4	4	2	4	2	3	1	4	3	1	1	1	2	2	1	2	1
69	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	1	1	3	1	1	1	3
70	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1
71	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	1	2	3
72	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2
74	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2
75	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

El compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”- Red 05, Ugel 02, 2017

2. AUTOR

Anlli Felicitas Torres Panduro

3. RESUMEN

La presente investigación tiene el propósito de revisar el compromiso organizacional y el desempeño de los profesores de la institución educativa N° 3056 “Gran Bretaña”-Red N° 5, Ugel 02, 2017 como variables que permiten las condiciones adecuadas y el buen desarrollo en su rol de organización. La investigación es de tipo correlacional donde se describe el comportamiento de las variables en su interrelación, comparando sus datos y explicando su significado. Se trabajó con una población de 77 docentes y se aplicó dos instrumentos el primero para trabajar la primera variable el cuestionario CATO, para la segunda variable se utilizó la ficha de evaluación en el Marco del buen desempeño docente las cuales generaron una base de datos procesados en el programa SPSS. Las conclusiones manifiestan que existe una moderada relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de la i.e. N° 3056 “Gran Bretaña” Red 5 de la Ugel N°2 en el distrito de Independencia en Lima, determinada por Rho de Spearman igual a 0,459, frente a P 0,05.

4. PALABRAS CLAVE

Compromiso, organización, desempeño, educación.

ABSTRACT

The present research has the purpose of reviewing the organizational commitment and the performance of the teachers of educational institution N° 3056 "Great Britain" -Red N° 5, Ugel 02, 2017 as variables that allow the adequate conditions and the good development in its role of organization. The research is of a correlational type where the behavior of the variables in their interrelationship is described, comparing their data and explaining its meaning. We worked with a population of 77 teachers and applied two instruments the first to work the first variable the CATO questionnaire, for the second variable was used the evaluation sheet in the framework of teacher performance which generated a database processed in the SPSS program. The conclusions show that there is a moderate relationship between the organizational commitment and the teaching performance of the teachers of the i.e. N° 3056 "Great Britain" Network 5 of Ugel N° 2 in the district of Independence in Lima, determined by Rho de Spearman equal to 0.459, compared to $p < 0,05$.

5. KEYWORDS

Commitment, organization, performance, education.

6. INTRODUCCIÓN

La investigación trata acerca del compromiso organizacional y desempeño de profesores de la institución educativa N° 3056 “Gran Bretaña”-Red N° 5, Ugel 02, la investigación se desarrolló a partir de teorías y planteamientos de autores para ello se hizo necesario revisar también, algunos trabajos referentes al tema, así tenemos a Espinoza,(2014) en su tesis titulada “Desempeño docente en la enseñanza aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo bachillerato, en la ciudad de Portovelo” en la Universidad Católica de Loja, Ecuador. de tipo descriptivo, exploratorio, donde concluye que, los docentes demuestran un especial apego y correcto respeto a las normas educativas, además de participar en la planificación a nivel curricular partiendo de los interés de los educandos y en base al currículo vigente, siendo conscientes de que una evaluación del proceso-aprendizaje, sin embargo también concluye que no se aplican estándares de calidad, en cuanto al desempeño pedagógico es bueno, ya también se basa en los intereses de los estudiantes, también Subaldo (2012) en su tesis doctoral “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.” de la universidad de Valencia, logrando su objetivo similar al título propuesto para llegar a las conclusiones siguientes: respecto al objetivo general del trabajo, que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, los resultados son favorables a las experiencias positivas de los docentes, además el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo, la realización personal y profesional, que influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo se concluye que las experiencias negativas tienen similar efecto en el profesional, ocasionando el desgaste y el rechazo de la profesión e incluso evitan la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con su trabajo y con su institución. Entre los nacionales está Díaz (2014) en su tesis doctoral “Compromiso organizacional y desempeño docente en las I.E.P. Innova School red Norte, de la universidad de la universidad “Cesar Vallejo” cuyo objetivo fue determinar la relación entre compromiso organizacional y el desempeño docente, de esta institución, cuyo diseño de investigación no es experimental y sea aplicó a 344 docentes de cuatro instituciones de la mencionada red, donde luego se llegó a las siguiente conclusiones: existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, a mayor

compromiso mayor desempeño, sucediendo lo mismo con lo mismo con el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo, cabe indicar que los coeficientes obtenidos en la correlación fueron fuertes, es decir mayores 70% en todos los casos. Respecto al desarrollo teórico tenemos que la variable, **Compromiso organizacional**, Gallardo (2008) realizó un estudio sobre la evolución y medida del compromiso organizativo, aun teniendo este tema sus orígenes en los sesenta con Becker y otros, reconoce que el comportamiento organizativo ha obtenido una gran importancia para los investigadores, en este estudio lo relaciona con el enfoque de comportamiento organizativo, siendo el primer referente, a partir de los 70 gracias a Porter y sus colegas, quienes después de casi una década de investigación, la presentaron como **Primera dimensión: El compromiso afectivo**, Rodríguez (2004) “Adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización, de las necesidades y expectativas que el trabajador siente” (p.58). Rodríguez (2004) “componente afectivo (lo que siento): condiciona nuestros sentimientos y procede a la observación y aprendizaje de nuestra familia o grupos de filiación” (p.12). **Segunda dimensión:** calculada Rodríguez (2004) “consecuencia de la inversión del tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería de abandonar el trabajo (p.59), Someras, (1995) citado por Gallardo. “El compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma”. **Tercera dimensión:** normativa Rodríguez (2004) “deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como agradecimiento de los beneficios obtenidos” (p.59).

Respecto a la variable Desempeño docente El Marco del buen desempeño docente (2012) propuso un cambio en la formación docente, manifestando lo siguiente hablando del “desarrollo humano” en su forma integral, toda persona necesitada, todo grupo humano que requiere atención, en tal sentido reconoce las necesidades educativas no solo económicas, de salud mental de recreación y vacaciones, en consecuencia si existe una buena atención de estas necesidades, el resultado será una práctica eficaz y de excelencia. Es así que el desarrollo de la docencia no se circunscribe a la transmisión de conocimientos de modo efectivo también debe conocer las metodologías que provoca un cambio en el que el estudiante también interiorice que es parte de la construcción de sus saberes, es también el maestro un observador que actúa en el momento oportuno, con valores.

Dimensiones del desempeño docente. Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Al respecto el Marco del buen desempeño (2012) refirió a que los docentes deben preparar con anticipación el trabajo en las aulas, a través de las programaciones anuales, proyectos, módulos, además de las unidades y sesiones de clase diarias, siempre teniendo en cuenta el enfoque intercultural y de inclusión si fuera el caso. Vélez y Vaillant (s/n) citando a Marchesi “Una buena formación inicial tiene un efecto positivo en la actividad profesional de los docentes” (p.7). **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes** Enseñar y aprender son experiencias muy agradables cuando se da en un ambiente propicio y en condiciones pertinentes. Enseñar no solo y comunicar conocimientos, ideas, experiencias. El marco del buen desempeño (2012) manifestó “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones” (p.19) **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad.** Minedu (2012) en el Marco del buen desempeño indica: “Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje” (p.19). **Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**, Minedu (2012) en el marco del buen desempeño

precisa: “Comprende el proceso y las practicas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.”(p.19)

7. METODOLOGÍA

El diseño fue No experimental, para Hernández, Fernández, y Baptista (2014) “las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149), enfoque cuantitativo, Método hipotético-deductivo, esto significa que “Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados” (p.113). De corte transeccionales (transversales) puesto que como investigaciones que recopilan datos en un momento único y su propósito fue “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2014, p.151). Tipo de estudio: básica, profundizara teóricamente las variables en estudio. Muestra es “una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella” (Carrasco, 2009, p. 237). La muestra estuvo conformada 75 profesores de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”-Red 05, Ugel 02. Independencia.

8. RESULTADOS

Existe moderada relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima, determinada por el Rho de Spearman igual a 0,459, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

9. DISCUSIÓN

Luego de haber recogido la información de los estudiantes encuestados, obtuvimos los resultados los cuales se explican a continuación, así en relación con el objetivo general de los resultados tenemos que existe moderada relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima, determinada por el Rho de Spearman igual a 0,459, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$., resultados parecidos encontramos en Díaz (2014) quien en su tesis doctoral “Compromiso organizacional y desempeño docente en las I.E.P. Innova School red Norte, llega a conclusiones similares en el sentido que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, a mayor compromiso mayor desempeño, sucediendo lo mismo con el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo, cabe indicar que los coeficientes obtenidos en la correlación fueron fuerte, es decir mayores 70% en todos los casos. Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”, determinada por el Rho de Spearman 0,418, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Existiendo similitud en la tesis presentada Espíritu (2012) “El buen desempeño docente en la institución educativa” Javier Heraud” del distrito de San Juan de Miraflores, que concluyó, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente son las dimensiones más desarrolladas en esta institución con el 93% que alcanza el nivel alto seguido por el 75 de nivel medio. No existiendo casos de nivel bajo o nulo.

10. CONCLUSIONES

Existe moderada relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia

en Lima, determinada por el Rho de Spearman igual a 0,459, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña”, determinada por el Rho de Spearman 0,418, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña determinada por el Rho de Spearman = 0,450, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Existe relación moderada positiva entre el compromiso organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña determinada por el Rho de Spearman 0,491, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Existe relación moderada y positiva entre el compromiso organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los profesores de la de I.E 3056 “Gran Bretaña determinada por el Rho de Spearman igual a 0,461, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

11.REFERENCIAS

- Barraza, M. y Acosta, M. (2008) *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. México DF
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano*, (3era Ed.) México DF: McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2000) *Comportamiento organizacional*, (3era Ed.) México DF McGraw Hill.
- Diaz,M.(2014) compromiso organizacional y el desempeño en la institución educativa Innova School Universidad César Vallejo
- Espíritu (2012). *El buen desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud* del distrito de San Juan de Miraflores, descriptivo- de la universidad César Vallejo
- Freire, P. (1997). *Pedagogía de la autonomía*. Brasil Editorial Paz deTerra, Sao Paulo
- Gallardo, E. (2008) *evolución del estudio y medida del compromiso organizativo*. Universidad de Barcelona.
- Gonzales. T. (1993). *La figura del maestro en la historia del pensamiento pedagógico*, Revista Intervención Universitaria de formación del profesorado n°16.
- Grados y Gamarra (2012) .En su tesis *Desempeño profesional docente y la calidad de gestión en la institución educativa*, privada María Auxiliadora del distrito de Huacho.
- Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación*
- Javaloyes, M. (2014) *Enseñanzas de estrategias de aprendizaje en el aula, estudio descriptivo en profesores no universitario*. Universidad de Valladolid.
- LEY DE EDUCACIÓN N° 28044 (2012), República del Perú promulgada
- Largomasino, R. (2003) *Compromiso organizacional* Revista de Antiguos alumnos, año VI, n° 2 Universidad de Navarra.
- Loza, E. (2014) *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” De La Ciudad De Tarapoto*, universidad San Martin de Porres.

- Maldonado, R. (2012) *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes* Universidad San Martín de Porres.
- Márquez, M. *Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones Públicas* Universidad Católica Andrés Bello facultad de Ciencias Económicas y social escuela de ciencias sociales.
- Meyer y Allen (2014) *Validación De La Escala De Compromiso Organizacional En Trabajadores De Un Contact Center.*
- MINISTERIO DE EDUCACION, (2012). *Resolución Ministerial Marco del buen desempeño docente.*
- MINISTERIO DE EDUCACION, (2001), *Rutas de aprendizaje, fascículo de Convivir, participar y deliberar para ejercer la ciudadanía democrática e intercultural.*
- OREAL-UNESCO *Antecedentes y Criterios para la Elaboración de Políticas Docente en América Latina y el Caribe.* Santiago
- Reichers, A. (1985) *A review and re-conceptualization of organizational, Academy of Robbins* Mexico D.f, Printice-Hall.
- MINEDU (2012). *Resolución ministerial N° 0547 - 2012 ED. Lineamientos denominados "Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular".* Lima.
- Robbins, P. (2013) *Comportamiento Organizacional.* Décimo quinta edición, México.
- Rodríguez, A (2004) *Psicología de las organizaciones, España* editorial UOC. Subaldo, L. (2012) *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado.* Universidad De Valencia.
- Vélaz, C, y Vaillant, D. (S/N) *Aprendizaje y desarrollo profesional docente.*
- Velez, C. (2015) *Estrategias de enseñanza con el uso de las tecnologías de la información y comunicación para favorecer el aprendizaje significativo.* Tecnológico de Monterrey.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado: **El compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”- Red 05, Ugel 02, 2017**, de la estudiante **Anlli Felicitas Torres Panduro**; 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 constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 23 de setiembre del 2017


Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI: 25514954



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 "Gran Bretaña"-Red 05, UGEL 02, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Anlli Felicitas Torres Pauduro.

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet 2 % >
- 2 issuu.com Fuente de Internet 2 % >
- 3 es.scribd.com Fuente de Internet 1 % >
- 4 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1 % >
- 5 pt.scribd.com Fuente de Internet 1 % >
- 6 Entregado a Pontificia... 1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Torres Sanduro, Anli Felicitas
D.N.I. : 09940838
Domicilio : M.Z. 6. 22. Los Eucaliptos 8. P. 10.
Teléfono : Fijo : Móvil : 99.216.0017
E-mail : anlifelicitas@gmail.com.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría
Mención : Administración de la Educación.

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Torres Sanduro, Anli Felicitas.

Título de la tesis:

El compromiso organizacional y el desempeño
de los docentes de la "I.E. 3056 "Gran Butana"
Red 05 Vgel. 02, 2014.
Año de publicación : 2018.

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha :



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

la Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Anli Felicitas Torres Panduro.

INFORME TÍTULADO:

El compromiso organizacional y el desempeño
de los docentes de la institución Educativa 3056.
“GRON BRZEZÓWS” Rd. 05, Vge 02, 2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación.

SUSTENTADO EN FECHA: 28 - noviembre 2017.

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN