



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02,
Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Abanto Zamora, Freddy Fidel (ORCID: 0000-0003-4253-7394)

ASESOR:

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (PhD) (ORCID: 0000-0003-3538-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

A nuestros familiares que nos brindan su apoyo incondicional, mis hijas que son el motor que me impulsan a seguir luchando por conseguir mis objetivos y metas. Mis padres quienes me dieron la vida y a quienes agradezco infinitamente su apoyo, mi esposa que estuvo apoyándome en todo momento.

A la Universidad y nuestros facilitadores que nos dieron las herramientas necesarias para elaborar el presente trabajo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme cada día, a los docentes de la Universidad, en especial a mi asesora la Dra. Nancy Cuenca, por tener la paciencia para transmitirme toda su sabiduría la cual pude aplicar en mi trabajo.

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

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ABANTO ZAMORA, FREDDY FIDEL**

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

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES DE LA UGEL 02, LIMA-2018

Fecha: 12 de junio de 2019

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Firma:

SECRETARIO: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

VOCAL: Dra. Nancy Cuenca Robles

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

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

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.

Declaración de autenticidad

Declaración de autoría

Yo, Freddy Fidel Abanto Zamora, estudiante de la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, Lima; declaro el trabajo académico titulado "Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018", presentada, en 115 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

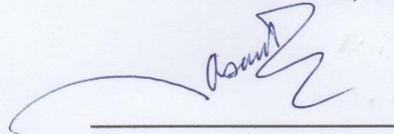
He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

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

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

Lima, 17 de abril de 2019



Freddy Fidel Abanto Zamora

DNI N° 06078776

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de la Universidad César Vallejo y la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, para optar el grado de Magister en Gestión Pública, se pone a vuestra consideración el presente estudio denominado: “Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018”.

La presente investigación se inició con la inquietud de investigar el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018; con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables antes mencionadas; con la finalidad de proponer alternativas de solución y por ende contribuir al mejoramiento del estado actual de las variables.

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

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

Autor.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema general	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	36
1.7 Objetivos	36
II. Método	38
2.1 Diseño de estudio	39
2.2 Variables y operacionalización	40
2.3 Población, muestra y muestreo	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad.	43
2.5 Método de análisis de datos	47
2.6 Aspectos éticos	47

Índice de tablas

		Pág
Tabla 1:	Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	41
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	42
Tabla 3:	Distribución de la Población de estudio	43
Tabla 4:	Ficha técnica del instrumento de la variable compromiso organizacional	43
Tabla 5:	Ficha técnica del instrumento de la variable desempeño docente	44
Tabla 6:	Índice de fiabilidad de la recolección de datos de la variable compromiso organizacional.	46
Tabla 7:	Índice de fiabilidad de la recolección de datos de la variable desempeño docente	46
Tabla 8:	Niveles de confiabilidad	47
Tabla 9:	Frecuencias y porcentajes de la percepción de la variable compromiso organizacional	49
Tabla 10:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión del compromiso organizacional afectivo o aptitudinal	50
Tabla 11:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión del compromiso organizacional normativo	51
Tabla 12:	Frecuencias y porcentajes de la dimensión del compromiso organizacional de continuidad	51
Tabla 13:	Frecuencias y porcentajes de la percepción de la variable desempeño docente	52
Tabla 14:	Frecuencias y porcentajes de la percepción de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente	53
Tabla 15:	Frecuencias y porcentajes de la percepción de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente	54

Tabla16:	Frecuencias y porcentajes de la percepción de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente	55
Tabla17:	Frecuencias y porcentajes de la percepción de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente de la variable desempeño docente.	56
Tabla18:	Frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción los docentes según la variables compromiso organizacional y desempeño docente	57
Tabla19:	Frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción los docentes según la variables desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional afectivo o aptitudinal	58
Tabla20:	Frecuencia y porcentaje según los niveles de percepción los docentes según la variables desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional normativo	59
Tabla21:	Frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción los docentes según la variables desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional de continuidad	60
Tabla 22:	Coeficiente de correlación y significancia entre la variable compromiso organizacional y desempeño docente	61
Tabla 23:	Coeficiente de correlación y significancia entre la variable Desempeño docente y la dimensión del compromiso organizacional afectivo o aptitudinal	63
Tabla 24:	Coeficiente de correlación y significancia entre la variable Desempeño docente y la dimensión del compromiso organizacional normativo	63
Tabla 25:	Coeficiente de correlación y significancia entre la variable Desempeño docente y la dimensión del compromiso organizacional de continuidad	64

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1:	Gastos y resultados de la OCDE	15
Figura 2:	Porcentaje de estudiantes con bajo nivel de desempeño en las pruebas pisa – ciencia	18
Figura 3:	Marco de buen desempeño docente-dominios	30
Figura 4:	Esquema del diseño de estudio	40
Figura 5:	Distribución porcentual de la variable compromiso organizacional	49
Figura 6:	Distribución porcentual de la dimensión del compromiso organizacional afectivo o aptitudinal	50
Figura 7:	Distribución porcentual de la dimensión del compromiso organizacional normativo	51
Figura 8:	Distribución porcentual de la dimensión del compromiso organizacional de continuidad	52
Figura 9:	Distribución porcentual de la variable desempeño docente	53
Figura10:	Distribución porcentual de la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente	54
Figura11:	Distribución porcentual de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la variable desempeño docente	55
Figura12:	Distribución porcentual de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	55
Figura13:	Distribución porcentual de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente de la variable desempeño docente	57
Figura14:	Barras agrupadas de las variables compromiso organizacional y desempeño docente.	58
Figura15:	Barra agrupada de la variable desempeño laboral y la dimensión compromiso organizacional aptitudinal.	59
Figura16:	Barra agrupada de la variable desempeño laboral y la dimensión compromiso organizacional normativo.	60
Figura17:	Barra agrupada de la variable desempeño laboral y la dimensión compromiso organizacional de continuidad	61

Resumen

La presente investigación titulada “Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, el método fue hipotético deductivo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional; donde se utilizó como muestra 40 docentes perteneciente a las escuelas públicas de la UGEL N° 02, Lima. En lo que respecta a la recolección de los datos de la variable se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de dos cuestionarios: Cuestionario de compromiso organizacional y cuestionario sobre el desempeño docente.

Los resultados permitieron concluir que existe una relación positiva y moderada ($r=0,595$ y $p=0,000$) entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2018.

Palabras clave: compromiso organizacional, desempeño docente.

Abstract

This research entitled "Organizational commitment and teaching performance in institutions of the UGEL No. 02, Lima, 2018", aimed to determine the relationship between the organizational commitment and the performance of teachers of the public educational institutions of the UGEL No. 02, Lima, 2018.

The research was carried out through a quantitative approach, the method was hypothetical deductive, basic type, with a non-experimental design, cross-sectional and correlational descriptive scope; where 40 teachers from the public schools of the UGEL No. 02, Lima, were used as a sample. Regarding the data collection of the variable, it was carried out through the survey technique, through two questionnaires: Organizational commitment questionnaire and teacher performance questionnaire.

The results allowed us to conclude that there is a positive and moderate relationship ($r = 0.595$ and $p = 0.000$) between the organizational commitment and the performance of the teachers of the public educational institutions of the UGEL 02, Lima, 2018.

Keywords: organizational commitment, teaching performance.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La educación es lo mejor para lograr el desarrollo, muchos sostienen que sin educación no hay desarrollo sostenido, por lo que es importante analizar los factores que intervienen para que esto se cumpla

En estos momentos actuales, se resalta la importancia del maestro en la enseñanza de los estudiantes, se dice que tiene una relación vinculante con el compromiso organizacional y desempeño laboral. Por ello iniciamos esta investigación que plantea constituir la relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente, con el afán de dar explicación y encontrar sus posibles soluciones.

En el mundo observamos cambios constantes, el crecimiento económico y la mayor cantidad de riqueza recaudada ha permitido que muchas familias salgan de la pobreza, todo este “boom” induce a muchos cambios en las políticas de estado de cada país para lograr mejoras en todas las áreas de desarrollo, tal como nuestro tema de estudio que viene ligado a la educación, donde el actor principal es el maestro, los países desarrollados invierten gran parte de dinero en las mejoras de la educación, ya sea en infraestructura, capacitación docente, en tecnología, en nuevos enfoques educativos y otros, pero no siempre obtiene buenos resultados tal es así que: (McKinsey & Company, 2007) dice en su obra: Todos los países miembros de la OCDE elevaron considerablemente el gasto en educación pero mucho de ellos no lograron el objetivo esperado o sea no alcanzaron mejoras en el desempeño significativo, Estados Unidos no fue el único país que no logro el desempeño esperado, Nueva Zelanda incrementó su gasto en infraestructura pero ello no significo ninguna mejora en el desempeño, más bien significó un retroceso y lo podemos ver en la figura 01 donde se refleja el gasto y resultados.



Figura 01. Gastos y resultados de la OCDE
Fuente de (McKinsey & Company, 2007)

En muchos de los casos invirtieron de manera equivocada, por ejemplo en Nueva Zelanda le puso muchas ganas a la parte estructural pero una autoridad explicó según, (McKinsey & Company, 2007) que: “Fue ingenuo suponer que la calidad en las aulas mejoraría sólo porque cambiamos nuestra estructura.” (p. 13)

Por ello es muy importante definir bien las políticas educativas y allí hay que reforzar la profesión docente y su desempeño que tienen la mayor incidencia en el educando tal es así que la Unesco (2018) dice a través de la Sra. Sonia Guerriero, que “evaluar a los maestros permite perfeccionar su sabiduría teóricos y prácticos, y mejorar sus habilidades requeridas” (p. s/n).

También en este mismo debate de la conferencia realizada en marzo en Argentina ante la Unesco (2018), Sr. Chae mafiesta que: “en Corea los maestros son muy bien pagados, mejorando los estándares de la OCDE no siendo para ellos el salario un problema crucial, lo que es importante es la autonomía en clase ello si repercute en el desarrollo profesional”.

La Sra. Jaana Palorjävi directora de relaciones internacionales del Ministerio de Educación y de Cultura de Finlandia ante la (Unesco, 2018) explicó que hacen hincapié en la autonomía de los maestros, ellos tienen disponibilidad de manejar su día para organizar su labor escolar respetando al mínimo de lo que se les pide.

En el contexto latinoamericano la era global ha manifestado su poder influyente en todo los sectores: económicos, políticos, educacionales etc., pero no solo con el conocimiento que ello encierra sino también, con la velocidad con que llega al usuario, por ello, Elacqua, Incapié, & Vegas (2017) en la investigación encuentra que: América Latina presenta un alto acceso a la educación primaria, llegando a un 96% de la población en edad escolar, y secundaria el promedio es 76%. Los quintiles socioeconómicos más desfavorecidos fueron más altos que los quintiles más ricos, se podría concluir que hay avances que tienden a promover una mayor equidad.

También agrega que hay factores que inciden en un bajo desempeño del alumnado según las pruebas de PISA y Elacqua, Incapié, & Vegas (2017) dicen que las explicaciones de un débil desempeño son muchas; los recursos son insuficientes o inadecuados, muchos alumnos por profesor, una deficiente infraestructura de servicios básicos, equipamiento y laboratorios, y hasta la falta de una mesa o tiza/marcadores para el profesor.

Cabe resaltar que con los esfuerzos que se vienen realizando tenemos resultados no muy alentadores pero Elacqua, Incapié, & Vegas (2017) dicen que: “Docentes efectivos promueven el aprendizaje entre sus estudiantes. Lamentablemente una baja efectividad de los involucrados en la enseñanza de los niños en América Latina y el Caribe, nos lleva elevar la efectividad docente, es importante si queremos mejorar la educación en la región”.

En la figura 2, se muestra el bajo desempeño que obtienen los países latinoamericanos en las pruebas de PISA

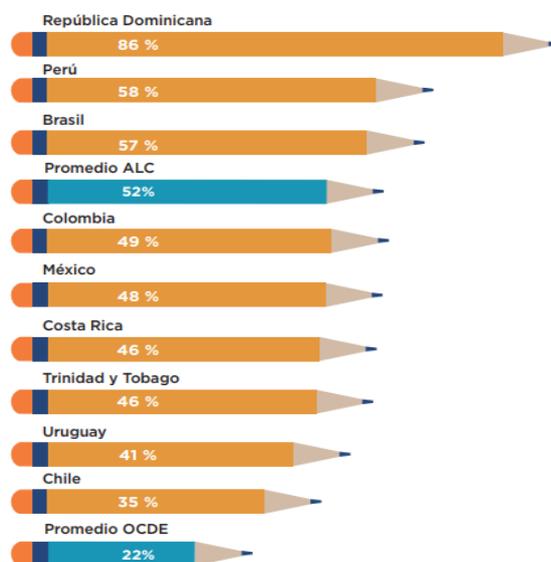


Figura 2. Porcentaje de estudiantes con bajo nivel de desempeño en la prueba PISA de Ciencia, 2015

Fuente: Elaboración de Elacqua, Incapié, & Vegas (2017) con base en datos de PISA 2015

Elacqua, Incapié, & Vegas (2017), dicen que: solo captando y capacitando a los más sobresalientes aspirantes a la docencia se alcanzará cambiar la profesión y mejorar su efectividad.

También resalta la importancia de darle al maestro un mejor salario, razonable para poder atraer a los mejores Elacqua, Incapié, & Vegas (2017) señalan que: “Para volver más atractiva la profesión docente sería mejorar los salarios. Internacionalmente se evidencia que un salario inicial competitivo es importante para atraer a candidatos mejor calificados en la docencia” (p. 32)

En cuanto al Perú el Informe de seguimiento Programa de promoción de la reforma educativa de América Latina y el Caribe (PREAL, 2018) se señala que: “En el Perú en las tres últimas gestiones ministeriales (2011-2017) se han establecido avances significativos concerniente en mejorar el trabajo docente. Se han propuesto revalorar la profesión docente para mejora de los aprendizajes, apuesta instalada en el Estado peruano” (p. 17).

Además en él, informe de seguimiento PREAL (2018) se agregó que: “La nueva carrera docente pertenece a la segunda generación de carreras docentes latinoamericanas. Es meritocrática; o sea, pasa por diferentes niveles de la carrera, como la estabilidad o la salida del puesto de trabajo dependen de méritos profesionales” (p. 17).

En el caso institucional, se tomará el estudio a dos centros educativos públicos: I.E. N° 2072 Mario Vargas Llosa y la IE. N° 2030 Virgen del Carmen, pertenecientes a la UGEL N° 02, quienes presentan diversas realidades que perturban su desempeño, percibiéndose una preocupación por la incoherencia de las políticas educativas, se tiene un porcentaje de infraestructura inadecuada, se tiene sobrecarga de alumnado por maestro en promedio de 39 a 40 alumnos por aula incluyendo los primeros grados donde se le tiene que poner mayor atención y dedicación, bajos salarios, escasos de materiales didácticos, cero preparación en el aprendizaje de las Tic. Al maestro hay que revalorarlo no solo se le debe usar como instrumento sino que debe ser el principal actor comprometido con la educación. Por lo tanto la investigación conlleva a relacionar el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas IE N° 2030 y IE N° 2072 de la Ugel 02.

1.2 Trabajos previos

Trabajos previos internacionales

Flores (2015) en la tesis titulada *Plan de estrategias gerenciales basado en el liderazgo del director para optimizar el desempeño docente en la escuela Carmen Elena Soto de Terán ubicada en Sotillo, Municipio Brión del estado Miranda*; Tesis para optar el grado de Magister Scientiarum de ciencias de la educación con mención administrativa educativa por la Universidad Nacional Abierta, Caracas, Venezuela. Empleó un tipo de investigación básica de nivel correlacional, enfoque cuantitativo; diseño no experimental transversal. Su estudio involucró a 28 docentes, 3 directivos. La técnica que empleó fue encuesta y cuestionarios como instrumentos de recolección, respectivamente validados. Concluyendo que el liderazgo del personal directivo, presenta rasgos débiles que limitan al personal directivo para desarrollar competencias gerenciales.

López (2015) en la tesis titulada *Motivación como factor influyente en el desempeño de los docentes de la unidad educativa Carabobo*, título para optar el grado de Magister en ciencias avanzadas en educación, Carabobo, Venezuela. Usó el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, de enfoque cualitativo; de diseño no experimental transversal. Su estudio involucró a 23 docentes. Usó como técnica la encuesta y cuestionarios como instrumentos de recolección, respectivamente validados y determinado su confiabilidad. Concluyendo que los docentes se encuentran desmotivados e incorformes perjudicando su desempeño.

Gayosso (2013) en la tesis titulada *Determinación del clima laboral y del compromiso organizacional de los docentes con fines de mejora en una institución de nivel básico ubicado en Pachuca, Hidalgo. México*; Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de Instituciones Educativas por la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey, Pachuca, Hidalgo, México. Dispuso de un tipo de investigación básica de nivel correlacional, enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. Se consideró una población de 24 docentes. Usó la encuesta como técnica y cuestionarios como instrumentos de recolección validados. Concluyendo que el compromiso hacía la institución es significativo.

Trabajos previos nacionales

Luján (2018) en la tesis de investigación sobre *Marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 22, UGEL N° 04, Comas-2017*, tesis para optar el título de magister en administración de la educación en la Universidad César Vallejo. El estudio correspondió a un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional; donde se trabajó con 105 docentes. Concluyendo: que hay una relación significativa, desempeño directivo - desempeño docente en la institución.

Martos (2018) en la tesis titulada *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria n°80386, Chepen-2017*, para obtener el grado de maestra en administración de la educación por la Universidad César Vallejo, Lima –Perú. La metodología que empleó fue: de tipo descriptivo; de diseño no experimental transversal. Donde se trabajó con 25 docentes. La técnica fue encuesta y cuestionarios. Teniendo como resultado final que: hay una relación significativa.

Paredes (2018) en la tesis titulada *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa pública, ugel 05, 2018*, para optar el grado de maestro en administración de la educación por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Empleó el tipo de investigación básica, correlacional causal; de diseño no experimental transversal. Donde se trabajó con 70 docentes y 2 subdirectoras. Empleó la encuesta como técnica y cuestionarios validados y siendo su confiabilidad por intermedio del Alfa de Cronbach 0.967 y 0.930. Concluyen que el acompañamiento es bueno y tiene incidencia en el desempeño docente.

Loza (2014) en la tesis titulada *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de tarapoto*, para obtener el grado de maestro en psicología, con mención en psicología organizacional por la Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. La metodología que empleó fue: de tipo descriptivo; de diseño no experimental

transversal. Donde se trabajó con 100 docentes. Empleó la encuesta como técnica y cuestionarios como instrumentos de recolección validados y siendo su confiabilidad por intermedio del Alfa de Cronbach 0.60 y 0.75. Se concluye que existe relación entre las variables de estudio.

Quesada (2014) en la tesis titulada *Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012*, para obtener el grado de maestro en educación con mención en gestión de la educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú; la metodología que empleó fue el tipo de investigación básica, descriptivo; de diseño no experimental transversal. Donde se trabajó con 99 docentes y 7 directivos. La técnica que empleó fue encuesta y cuestionarios, validados y siendo su confiabilidad por intermedio del Alfa de Cronbach 0.694 y 0.986. Concluyendo que existe relación entre las variables.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas a la Variable: Compromiso organizacional

Definiciones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) sostienen que: “Un conjunto mental, o estado psicológico, justificando que este estado no necesita restringir el valor y como describe Mowday y otros, justificamos que reflejar un deseo, una necesidad, una obligación de mantener la membresía en la organización” (p. 62).

Guzmán y Ricaño (2016) sostienen que en el compromiso organizacional:

Predice actitudes y conductas de los empleados como rotación del personal, calidad en el trabajo, ausentismo y desempeño (Somers y Birnbanm, 1998), y tiene un impacto directo en variables como motivación, liderazgo y satisfacción en el trabajo (Meyer y Allen, 1993), así como identificación con los objetivos de la organización (Reichers,

1985). Igualmente influye en el bienestar de los empleados (Meyer y Herscovitch, 2001).(p. 88)

La variable compromiso organizacional puede ser definido como un apego psicológico o ligado, que es el resultado de una decisión voluntaria personal, basada en racionalidad, tendencias afectivas y juicio moral, que conduce a un mayor o menor grado de identificación con y participación en una organización particular y eso es observable a lo largo de un esfuerzo libre extendido en el logro metas organizacionales (Gonzales & Guillen, 2007).

Cole & Bruch (2006) define que el compromiso organizacional (compromiso a partir de ahora) como el apego emocional y la colaboración de una persona en una organización empleadora.

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) sostienen que el compromiso tal como se conceptualiza en los tres enfoques identificados anteriormente se denominará en lo sucesivo afectivo, continuo y normativo.

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Se considera un vínculo afectivo o emocional con la organización, de manera que la persona fuertemente comprometida se identifica, participa y disfruta de la membresía en la organización. El cariño afectivo y adepto a los objetivos y capacidades de la organización, al papel de uno en vinculación con los objetivos y valores, y a la organización por su propio bien, aparte de su valor puramente utilitario. (pp. 69-71)

Dimensión 2: Compromiso de Continuidad

Referido al compromiso fundamentado en los costos que los empleados asocian con el abandono de la organización, es la conciencia de la imposibilidad de elegir una identidad social diferente debido a las diferentes penalizaciones en hacer el cambio. (pp. 71-72)

Dimensión 3: Compromiso Normativo

El componente normativo referido al sentir de adeudo de los empleados de mantenerse en la organización. (p. 72)

Vínculo donde un personaje está psicológicamente ligado a una compañía por medio de la internalización de sus objetivos, valores y misiones, esta dimensión difiere del compromiso afectivo porque no es necesariamente un vínculo emocional, sino que refleja un sentido de deber moral. Por lo tanto, es razonable esperar que los empleados con altos niveles de compromiso moral deben mostrar los vínculos más fuertes con su organización. (Gonzales & Guillen, 2007)

Teorías del compromiso organizacional

Zheng, Kaur & Jun (2010) en la investigación hacen una recopilación de todos los estudios elaborados por varios investigadores, este documento propuso una revisión crítica del desarrollo del concepto y la medición del compromiso de la organización tomado desde Becker en los años de 1960 hasta Meyer y Allen en 1997, incluyendo incluso los estudios de Somers (2009).

Primera teoría: Teoría de apuestas secundarias

Howard Becker en el estudio primario del compromiso organizacional define su teoría como: *“La teoría de las apuestas secundarias”*, donde lo analiza desde la perspectiva de la relación del individuo con la organización. Dice que la relación entre empleado y organización se basa en el “contrato”, comportamiento de intercambio económico, los empleados comprometidos se comprometen porque tienen inversiones totalmente ocultas, “apuestas secundarias” se refiere a la acumulación de inversiones valoradas por el individuo y lo argumentó que durante un periodo de tiempo se acumulan ciertos costos que dificultan que la persona se desconecte de un patrón de actividad consistente, a saber, mantenerse miembro en la organización.

Segunda teoría: Dependencia afectiva

Fue Porter et al. (1974) quien fue el que hace el segundo aporte al estudio del compromiso organizacional donde pasa del estudio de la “*de las apuestas secundarias*” al “*del apego psicológico*” que uno tenía con la organización. Aquí se describe el compromiso como una especie de actitud centrada pero “*contrato económico*”. La retención de los empleados no solo proviene de los factores económicos, sino también de influencias afectivas, y quizás éstas últimas sean más significativas. Luego afirmaron que el CO se combinó con tres partes: “*Fuerte aceptación*”, “*Participación*” y “*Lealtad*” estableciéndose la “*La teoría del intercambio*”.

Tercera teoría: Periodo multidimensional

Fue O'Reilly y Chatman (1986) quienes ubican un enfoque sobre la diferencia entre los antecedentes y las consecuencias del compromiso y los resultados para el apego en otro. Conceptualizaban el compromiso como la adhesión psicológica que siente el individuo por la organización, reflejando el vínculo en que el individuo internalizado o adopta las características o perspectivas de la organización. Dicen que el apego psicológico podría ser representado en tres factores independientes: (a) cumplimiento o participación instrumental para recompensas extrínsecas específicas. (b) identificación basada en un deseo de afiliación. (c) internalización o participación basada en la congruencia entre los valores individuales y organizaciones. Este significado que pocos investigadores lo sigan, no está muy claro.

Cuarta teoría: Nuevo Desarrollo

Es uno de los enfoques principales del compromiso organizacional conocido como el enfoque de las escalas tridimensionales (afectiva, normativa, de continuidad) estudiadas y definidas por Meyer y Allen en 1984, esto se inicia como se dijo con el primer estudio que hace Becker en 1960 con su teoría de las apuestas secundarias, donde se analizó que estaba operacionalizado de manera inapropiada, luego se dijo que la mejor manera de medir las apuestas secundarias, es utilizar medidas que evalúen más directamente las percepciones de los individuos con respecto al número de y la magnitud de las apuestas secundarias que han realizado. Pasaron

unos años y se incluyó el compromiso normativo que se definió como un sentimiento de obligación de continuar en el empleo. (pp. 13-18)

Existen más estudios como los de Cohen (2007) basado en dos dimensiones. La primera dimensiones propensión, el tiempo se debe separar antes de. La segunda dimensión es actitudes de compromiso, la entrada de uno a la organización; El compromiso se divide en Compromiso Instrumental y Compromiso Afectivo. Por otro lado Somers (2009) fundamenta su teoría del mecanismo de influencia combinada; 8 perfiles de compromiso: altamente comprometido, compromiso actitudinal dominante, compromiso de continuidad dominante, compromiso normativo dominante, compromiso actitudinal-compromiso de continuidad, compromiso actitudinal-compromiso normativo, compromiso de continuidad-compromiso normativo dominante y sin compromiso.

Cohen (2007) en la investigación *Compromiso antes y después: una evaluación y reconceptualización del compromiso organizacional.*, sugiere una teoría que incorpore algunas modificaciones a los enfoques de compromisos comunes en un intento de desarrollar sus fortalezas y minimizar sus debilidades. Varias conclusiones de los enfoques dominantes del compromiso guiarán la teoría sugerida. La teoría sugerida aplicará algunas de las conclusiones anteriores, así como otras, en su conceptualización propuesta. El argumento principal de este documento es que al modificar algunos de los postulados principales de los enfoques anteriores y al revisar algunas de las conceptualizaciones actuales, podemos crear una teoría más sólida con la que estudiar el compromiso organizacional.

1. El compromiso como actitud.

Uno de los objetivos del modelo de compromiso de cuatro componentes desarrollado aquí es minimizar la combinación de compromiso con los posibles resultados de comportamiento del compromiso. Para este fin, el marco general de este modelo se ha basado en la teoría de la acción razonada desarrollada por Fishbein y Ajzen (1975) y Fishbein (1967).

Esta teoría usa variables de actitud, influencia social e intención para predecir

el comportamiento. La teoría afirma que la intención de realizar una conducta está determinada por la actitud del individuo hacia la realización de la conducta y las normas subjetivas mantenidas por el individuo. Por lo tanto, la actitud es el primer antecedente de la intención conductual. Las normas subjetivas están determinadas por las creencias normativas de un individuo acerca de si otras personas significativas piensan que él o ella deben o no deben realizar el comportamiento, junto con la motivación para cumplir con sus referentes. La intención de comportamiento se refiere a la probabilidad de que el individuo se involucre en el comportamiento. La conceptualización de

Fishbein y Ajzen ayudará a aclarar las diferencias entre el compromiso como actitud y las intenciones de comportamiento, como las intenciones de cambio, como resultados del compromiso. Mowday, Porter y Steers (1982) presentaron una distinción conceptual relevante entre el compromiso y las intenciones de comportamiento, quienes señalaron la diferencia entre el compromiso actitudinal y el comportamiento. Argumentaron que el compromiso actitudinal se enfoca en el proceso por el cual las personas piensan sobre su relación con la organización. El compromiso de comportamiento se relaciona con el proceso mediante el cual las personas se encierran en una organización determinada y cómo enfrentan este problema. Esta distinción ha afectado a todas las conceptualizaciones actuales de compromiso y, como Ko et al. (1997) han señalado, ha sido una de las principales razones de cierta confusión sobre la noción y el significado del compromiso. Sin embargo, la teoría que aquí se sugiere hará un intento de aclarar esta confusión.

2. El compromiso como concepto bidimensional: tiempo y naturaleza.

La teoría avanzada aquí considera que el compromiso está compuesto de dos dimensiones. La primera dimensión es la sincronización del compromiso, y se diferencia entre el compromiso previo a la entrada a la organización y el compromiso posterior a la entrada. La segunda dimensión es la base del compromiso, y diferencia entre el compromiso instrumental y los compromisos normativos y afectivos.

3. Tiempo y compromiso: compromiso previo a la entrada versus compromiso posterior a la entrada.

La noción de tiempo es un factor importante en la conceptualización propuesta. Los empleados no comienzan a trabajar en una organización determinada sin una actitud hacia el compromiso. Sin embargo, esas actitudes son percepciones generales de compromiso que se desarrollaron en el proceso de socialización y fueron influenciadas por valores personales, creencias, expectativas sobre el trabajo y experiencias anteriores. La propensión al compromiso, se teorizó, se desarrolla antes de la entrada en la organización, y es más probable que niveles más altos de la misma conduzcan al desarrollo del compromiso real después de la entrada. Estos investigadores sostuvieron que si el interés en la propensión al compromiso es teórico o se aplica (por ejemplo, influye en el compromiso posterior), una de las principales razones para estudiarlo es que el compromiso real en teoría no puede existir antes del ingreso en la organización.

Así que, parece que el compromiso normativo se ve muy poco afectado por las experiencias organizativas específicas y no depende de ningún proceso de intercambio con la organización. Parte de la relación entre el compromiso normativo y las variables situacionales puede atribuirse a la superposición entre el compromiso normativo y el afectivo compromiso, como lo demuestran las altas correlaciones entre ellos (Meyer et al., 2002).

Por lo tanto, el compromiso normativo debe ser visto como una forma de compromiso, una actitud, que es más general en su enfoque, no se relaciona con una organización específica y como lo sostienen Meyer y Allen (1997), es proactiva en su mayor parte por la socialización temprana y los factores culturales. Por ello, la medición del compromiso normativo después de la entrada en la organización proporciona poca información sobre el compromiso de los empleados actuales. El compromiso normativo proporciona información sobre las diferencias individuales con respecto a su propensión a comprometerse moralmente con la organización.

Para comprender el compromiso de los empleados actuales, se deben examinar sus compromisos instrumentales y efectivos. El compromiso instrumental refleja el apego basado en una relación de intercambio más tangible con la organización. El compromiso afectivo, como lo definen Meyer y Allen (1984), proporciona una buena representación del apego psicológico del empleado a la

organización específica. Ambos compromisos están influenciados principalmente por las experiencias de la organización y, por lo tanto, deben evaluarse después de su entrada en la organización.

Propuesta 1.

El tiempo es un elemento clave en el compromiso, ya que crea dos dimensiones: la propensión al compromiso previo al ingreso frente al compromiso posterior al ingreso. La propensión al compromiso se relaciona con la propensión general a comprometerse con la organización, mientras que el compromiso posterior al ingreso se relaciona con el compromiso real con la organización específica.

4. La naturaleza del compromiso: instrumental frente a afectivo.

La teoría desarrollada aquí sugiere que la naturaleza del compromiso también es bidimensional, tanto como compromisos previos a la entrada y posteriores a la entrada. Una dimensión, la instrumental, está fuertemente ligada y forma parte del proceso motivacional. La segunda dimensión considera el compromiso como un proceso normativo o afectivo que resulta de la socialización temprana o las experiencias de trabajo. La primera dimensión considera el compromiso como un intercambio instrumental. Es diferente en su enfoque a la dimensión de compromiso de continuidad de Meyer y Allen (1984) que se centra en las percepciones de los empleados de los costos de abandonar la organización. El tipo de compromiso instrumental avanzado aquí se concentra en el intercambio entre el individuo y la organización desde el punto de vista del individuo (O'Reilly y Chatman, 1986). En lugar de enfocarse en los costos de abandonar la organización, se enfoca en los beneficios percibidos de permanecer en la organización. Este cambio en el énfasis evita cualquier posibilidad de superación sin ningún otro tipo de intenciones.

La segunda dimensión es normativa o afectiva. El compromiso normativo se puede describir como la creencia de un individuo que tiene una obligación de involucrarse en el modo en que la conducta refleja la lealtad y deberes en las evaluaciones de los medios de comunicación.

La distinción entre estos dos tipos de compromiso no es completamente nueva en la literatura de compromiso. Marsh y Mannari (1977) distinguieron entre

dos formas de compromiso. Uno se basa en lo que denominaron factores de mejora del estado, como el pago, el avance, el logro de un trabajo y la satisfacción laboral.

En consecuencia, un sistema de obligaciones compartidas reemplaza la base económica del empleo de los trabajadores por parte de la empresa.

Por lo que, el trabajador considera que es moralmente correcto permanecer en la empresa, independientemente de cuánta mejora de estado o satisfacción le dé la empresa a lo largo de los años. Marsh y Mannaritermeden los factores de los factores "compromisos de vida y compromisos, valores y valores". Ellas ofrecieron una marcada diferencia cultural en su conceptualización al sugerir que el compromiso de mejora del estado es común en la cultura estadounidense, mientras que el compromiso de por vida es más común en la sociedad japonesa. Sverke y Kuruvilla (1995) utilizaron este enfoque bidimensional para definir y medir el compromiso sindical. En resumen, estas dos dimensiones, el tiempo (compromiso previo y posterior a la entrada) y la base (instrumental versus afectivo y normativo) del compromiso, proporcionan el marco básico para la teoría que se describe aquí.

Proposición 2.

La base de compromiso se relaciona con el compromiso de las dimensiones: el compromiso instrumental, que se basa en el intercambio instrumental, y el compromiso normativo y afectivo, que se basan en el apego psicológico y la internalización de los objetivos y valores de la organización.

1.3.2. Teoría relacionada a la Variable Desempeño docente

Definiciones del desempeño docente

En la actualidad en el mundo se maneja a través de las competencias se dice que para ser competitivo no basta saberlo teóricamente sino que hay que hacerlo en la práctica de manera efectiva y apropiada Castillo (2010).

Se señala que el desempeño es el desenvolvimiento de las tareas y actividades del docente, manteniendo los niveles y objetivos planteados por la organización. También se indica que para elevar la calidad educativa y valorar la carrera del maestro le debe evaluar. Montenegro (2017).

Dimensiones del buen desempeño

El ministerio de educación a creado una herramienta conocida como marco de buen desempeño docente, donde al maestro le permitirá tener la orientación necesaria para su formación y evaluación , mejorando así su desarrollo profesional. Esta herramienta considera 4 dominios o dimensiones.

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente

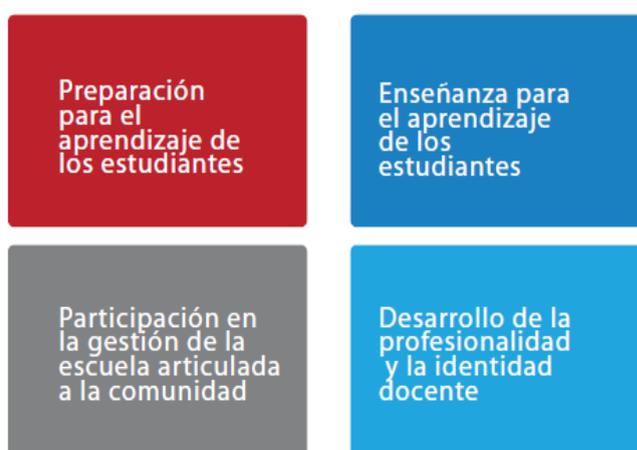


Figura 3. Marco del buen Desempeño Docente
Fuente: Ministerio de Educación

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Es la planificación de la programación curricular teniendo en cuenta el documento curricular nacional, documento que rige y que el docente lo tiene para guiarse, porque ahí está estructurado lo que el docente va a enseñar al estudiante, basado en 7 enfoques: intercultural, búsqueda de la excelencia, de derechos, inclusivo o de atención a la diversidad, ambiental, igualdad de género y orientación al bien común, que nos permitirán convivir en buenos términos con nuestro entorno generando una sociedad justa, equitativa e inclusiva. (Ministerio de Educación, 2012)

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Basado en los procesos didácticos, pedagógicos que utiliza el docente para lograr un buen aprendizaje, objetivos y metas, desarrollando sus habilidades, capacidades y competencias en los estudiantes, mediante diversas estrategias de enseñanza y evaluación. Genera un clima aceptable para la enseñanza, la conexión democrática y la convivencia de la multiplicidad de muchos gestos con visión a formar ciudadanos críticos e interculturales. (Ministerio de Educación, 2012)

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Estipula vínculos de buenas relaciones con los núcleos familiares, la población y organismos del sector público como la sociedad civil. Explora sus conocimientos y medios en los sistemas educativos dando un informe del rendimiento. La red de escuelas se organiza democráticamente manteniendo un ambiente positivo. (Ministerio de Educación, 2012).

Dominio IV: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente

El sistema de evaluación docente debe ser una herramienta que le permita al docente tener un soporte para su desarrollo profesional, un buen maestro no es aquel que acumula la mayor cantidad de certificados o títulos, sino que es aquel que ahonda en sus estudios ya realizados a través del desarrollo de experiencias, investigaciones y comparte todo ello con sus pares, además debe compartir con otros profesionales que tengan interés en que mejore la educación. (Ministerio de Educación, 2012.)

Teorías del desempeño docente

Hyland (2002) en su estudio sobre el desempeño del profesor explica que existen informes sobre la llamada "crisis en el profesionalismo" en la educación y la

preparación del profesorado en los últimos años se ha hecho visible el debilitamiento epistemológico del conocimiento profesional y los problemas que rodean la síntesis de la teoría y la práctica que sustenta el desempeño del profesor. Se argumenta que la concentración en el desempeño en la enseñanza y el desarrollo profesional debe ser bien recibida, siempre que el "desempeño" no se defina en términos puramente técnicos o instrumentales. En respuesta a la tendencia hacia políticas y prácticas basadas en la evidencia y la eficacia educativa basada en resultados mecanicistas en el debate educativo contemporáneo, concluimos: recurrir a la tradición de "enseñar como arte" y utilizar argumentos extraídos de la música de jazz y las ideas obtenidas de la metáfora del jazz. - que el profesorado profesional se puede mejorar mediante la atención a la espontaneidad intuitiva, improvisadora y existencialista de la enseñanza como performance artística.

Las vicisitudes del profesionalismo docente en los análisis estándar de la noción en ocupaciones de servicio público, tales como la enseñanza, la enfermería y el trabajo social, han subrayado la importancia central del conocimiento especializado y la experiencia, los códigos éticos y los procedimientos relacionados con la capacitación, inducción y desarrollo profesional continuo.

Con el fin de desprofesionalizar las tendencias en ocupaciones de servicio público en los últimos años, en general están preocupados por la mercantilización del conocimiento profesional y la comercialización de la cultura de servicio. Refiriéndose al aumento de la importancia de las estrategias basadas en la competencia y en los resultados en particular, Elliott (1993) sostiene que representan una "tecnología de producción para mercantilizar el aprendizaje profesional para el consumo" y también funcionan como "un dispositivo ideológico para eliminar las cuestiones de valor del dominio de la práctica profesional y, por lo tanto, subordinándolos a las formas políticas de control.

Todas estas tendencias y desarrollos de políticas han resultado en lo que algunos comentaristas han denominado "crisis en el profesionalismo" (Barnett, 1997; Bottery, 1998; Furlong, 2000). En respuesta a esta crisis, surgieron una serie de estrategias distintivas de re-profesionalización:

1. *Práctica reflexiva e investigación:*

Inspirada en el trabajo de Schon (1983,1987), se han realizado varios intentos para reconstruir el conocimiento profesional, no como teórico o basado en la disciplina, pero como derivado y construido a partir de los juicios cotidianos y la experiencia de los profesionales (Furlong y Maynard, 1995). Vinculado a este modelo de práctica reflexiva, el movimiento "docente como investigador" inspirado en el trabajo pionero de Stenhouse (1975) ha demostrado ser una herramienta valiosa en la tarea de recapturar la autonomía profesional. El principio clave aquí es que, frente a las directivas de política educativa en constante aumento y cambio rápido, los docentes deben tratar de mantener el control sobre todos aquellos aspectos de la teoría y la práctica que afectan su vida profesional.

2. *Nuevo racionalismo y teoría crítica:*

Siguiendo a Hirst (1996), esta estrategia hace hincapié en la razón más que en la teórica e insiste en que esto se genera a través de la colaboración pública y profesional (Hyland, 1996) y del análisis crítico de los desarrollos en todas las formas de conocimiento. El llamado de Hirst aquí para el primer plano del concepto aristotélico de frónesis o sabiduría práctica en estudios profesionales o a veces también como 'prudencia', se refleja en los análisis de estudios de políticas actuales de las respuestas epistemológicas (sinónimo de 'teoría del conocimiento') de los organismos educativos superiores a las fuerzas de la globalización y el surgimiento de la "economía del conocimiento".

Vale la pena enfatizar este último punto sobre la necesidad de protegerse contra el tecnicismo, ya que existe una tendencia a que todas las reconceptualizaciones recientes de la enseñanza, no solo las competencias inspiradas en tecnicistas, pasen por alto dos características clave y distintivas de las relaciones humanas: la emocional y la ética. . Todos los enfoques de enseñanza examinados anteriormente demuestran, en mayor o menor medida, un apego a alguna forma de dualismo cartesiano que privilegia la mente sobre el cuerpo y genera una concepción del rendimiento excesivamente racionalista.

El arte y la intuición en la enseñanza.

Las tensiones entre todos los diferentes componentes de la enseñanza (moral y técnica, cognitiva y afectiva, intelectual y conativa, mente y cuerpo) pueden explicarse en términos de la complejidad de los criterios que deben cumplirse para completar con éxito cualquier desempeño, particularmente aquellos que involucran conocimiento profesional, juicio y experiencia. Sobre la base del trabajo sociológico de Jamous y Peloille (1970), Delamont (1995). Examina la enseñanza en términos de su "ubicación en un espacio bidimensional de indeterminación y tecnicidad" (p.7). Las habilidades técnicas y los conocimientos son la parte explícita, gobernada por reglas, codificada de cualquier trabajo u ocupación, mientras que "la indeterminación es el currículo oculto del desempeño del trabajo: todas las facetas tácitas, implícitas y no examinadas de cualquier trabajo". Es importante insistir en que, independientemente de la tensión existente entre el tecnicismo y la indeterminación en el desempeño ocupacional, ambos deben incluirse en toda la teoría, la práctica y la investigación sobre enseñando.

Jazz, improvisación y performance docente.

La conceptualización de los actos / actuaciones de enseñanza y enseñanza a través del uso de la noción de "jazz" se basa tanto en el poder explicativo del jazz como en la metáfora y en el uso del concepto en las construcciones de la enseñanza como un arte que involucra de manera centralizada lo afectivo, conativo, Componentes estéticos y éticos. El significado de las metáforas se revela, no solo a través de la importancia central de las formas de lenguaje utilizadas en el debate y discurso educativo

1.4 Formulación del problema general.

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018?

1.4.1 Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre el compromiso de continuación y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018?

1.5 Justificación

La profesión docente llama a una solicitud de meditación y cambios en un mundo globalizado donde se generan cambios permanentemente en lo social, cultural, político económico etc. Esto tiene una connotación nacional el desenvolvimiento y aptitud de los docentes son muy resaltantes porque su accionar influye de manera directa en los procesos de la educación y como consecuencia influye en los objetivos de las instituciones educativas.

1.5.1 Justificación teórica

Este estudio muestra un conjunto de conceptos que son muy rescatable, dado a que ayudará a profundizar el conocimiento recurriendo a muchas fuentes de investigación similar y realizada con anterioridad, todo ello permitirá aumentar el conocimiento de las variables. Este estudio nos ayudará a lograr un diagnóstico: compromiso organizacional y desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

1.5.2 Justificación práctica

Pretende lograr e identificar un vínculo de las variables, con el fin de contribuir a resolver y mejorar la situación actual de las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

1.5.3 Justificación metodológica

El estudio nos permitirá determinar si aumenta o disminuye el vínculo entre las

variables, para ello se usó dos cuestionarios de recolección de datos, tal como fueron validados en su momento como: Cuestionario de compromiso organizacional (Allen y Meyer, 1991) y de desempeño docente de MINEDU (2012).

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuación y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de estudio

Método

El método a utilizar es el hipotético deductivo; sobre ello, Behar (2008) dice: este método de contrastación de hipótesis intenta determinar la verdad o falsedad de las hipótesis que no es verificable de manera directa, por ser propuesta generales, mejor dicho leyes, que están determinados por fines teóricos.

Tipo de estudio

Llamada básica, Behar, (2008) en su investigación dice: que es conocida como investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Se identifica desde un marco teórico permaneciendo en el. La finalidad es generar nuevos conocimientos y mejorar los ya existentes, empleando el muestreo con la finalidad de mejorar sus descubrimientos.

Nivel

Fue descriptiva correlacional, aquí se detalla sucesos sociales o clínicos en un momento provisional y geográfica determinada, existen dos puntos importantes para la investigación y es que los sucesos varían en base a su ubicación geográfica y según su lugar provisional que descubramos. El fin es detallar si analizamos todo el grupo de personas o creamos criterios si la analizamos mediante una muestra.(Behar, 2008)

Enfoque

Este estudio es una investigación cuantitativa, Por lo que algunos investigadores dicen que la investigación con este enfoque plasma el uso de la recolección de datos. Ello le permite verificar la hipótesis, basado en el acoplamiento numérico y un estudio estadístico, para estipular prototipos de conducta y probar teorías.” (Hernandez, Fernández, & Pilar, 2006, p.5)

Diseño

Es no experimental, de corte transversal. Sobre este diseño, aquí el investigador observa la ocurrencia o fenómeno como ha ocurrido, sin tener ninguna participación en su formación o proceso. Behar (2008)

Cortés y Iglesias (2004) afirma que en un corte transversal se recogen datos en un instante determinado. Su fin es detallar las variable y estudiar su repercusión e intercambio en un instante determinado. Esto es como tomar una foto en un instante que el problema de estudio se presenta

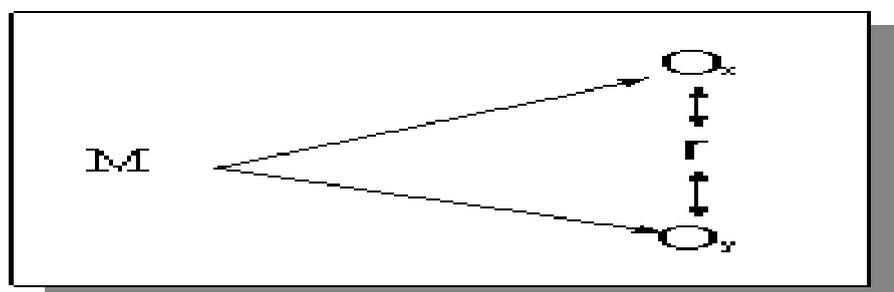


Figura 4. Esquema del diseño de estudio

2.2 Variables, operacionalización

Definición conceptual de la variable compromiso organizacional (C.O.)

Proponen que el compromiso es una fuerza que une a un individuo a un proceso de acción resaltante para uno o varios objetivos". Se teoriza a los empleados para que experimenten esta fuerza en forma de tres bases o mentalidades: afectiva, normativa y continua, que reflejan los lazos emocionales, la obligación percibida y los costos irrecuperables percibidos en relación con un objetivo, dicen Mayer & Herscovitch (como citó en Jaros, 2007)).

Definición operacional

Adquiridas del cuestionario del C.O, de Meyer y Allen (citado en Jaros, 2007), donde consta de 24 ítems, medidos por la escala de Likert de cinco alternativas.

Este formulario llamado cuestionario medirá el compromiso en sus tres dimensiones.

Definición conceptual de la variable desempeño docente (D.D.)

Consejo nacional de educación (2011) afirma que el D.D es una habilidad relacional que quiere indicar que una acción guarda relación con otro, haciendo uso de muchas herramientas para comunicarse con ese otro.

Definición operacional

Adquiridas del cuestionario sobre el D.D. presentado por el MINEDU. Dicho formulario tiene 40 ítems y es medido en la escala de Likert de cinco alternativas, para nuestro caso se tomaran 34 ítems. Este formulario permitirá evaluar el desempeño con cuatro dimensiones.

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Dimensión 1: Compromiso afectivo.	Sentido de pertenencia	1, 2, 3 y 4, 5, 6, 7, 8.	Ordinal	Bajo 24-56 Regular 56-88 Alto 88-120
Dimensión 2: Compromiso normativo.	Satisfacción de experiencia	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.	
Dimensión 3: Compromiso de continuación.	Lealtad moral Agradecimiento Alto sacrificio Falta de alternativa	18, 19. 21, 24 17, 22. 20, 23.		
De la variable: Compromiso Institucional	s	Del 1 al 24		

Fuente: de Meyer y Allen (1991)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Mejora de capacidades.	1, 2, 3.	1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	
	Cambios permanentes en la programación curricular..	4		
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Genera un ambiente apropiado de convivencia.	5, 7, 8, 9, 10, 11		
	Promueve solución de problemas.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18.		
	Evalúa y promueve los resultados.	19, 20, 21, 22, 23.		
Dimensión 3: Desarrollo de la profesionalidad docente.	Comparte con sus colegas sus experiencias.	24, 25, 26.		
	Crea un ambiente respetuoso con la familia y la comunidad	27, 28, 29.		
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Autocrítica de su labor docente.	30, 31, 32		
	Conocimiento de las normas del sistema educativo.	33, 34..		
De la variable: Desempeño docente.		Del 1 al 34		Deficiente: 34-79 Regular 80-125 Bueno 126-170

Fuente: Tomado de MINEDU (2012)

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población o un universo puede definirse como un conjunto de elementos que poseen un rasgo o rasgos comunes. Un universo es el grupo completo de

elementos sobre los cuales se busca el conocimiento, puede ser finito o infinito. (Kothari, 2004).

Se consideró 40 docentes pertenecientes a las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

Instituciones educativas	Total
Institución Educativa N° 2072 – Mario VargasLlosa	17
Institución Educativa N° 2030 – Virgen del Carmen	23
Total	40

Fuente: Ministerio de educación

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se ejecutó a través de la encuesta. Behar (2008) la recolección de datos esta referido a la utilización de un sin número de técnicas o herramientas que sea utilizado por los especialistas para poder procesar la información, puede ser entrevistas, encuesta, cuestionario, observación, diagrama de flujo u otros medios que permitan recopilar datos.

Instrumentos de recolección de datos

Para nuestro estudio se usó el cuestionario donde Behar (2008) lo define como una cantidad de preguntas relacionadas a la variable de estudio a medir.

Ficha técnica para medir la variable compromiso organizacional

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento: Compromiso Organizacional.

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre compromiso organizacional
Autor del instrumento:	Meyer y Allen (1991)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.
Ámbito :	Organizacional e investigación científica.
Características y modo de aplicación:	Cuestionario construido por Meyer y Allen (1991), tiene 24 ítems, valorados en la escala Likert de 5 rptas. Mide través de sus 3 dimensiones: afectivo, continuidad y normativo.
Validación:	Través de criterio de jueces.
Confiabilidad:	El Alfa deCronbach refleja una fuerte confiabilidad

Ficha técnica para medir la variable desempeño docente

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre el desempeño docente
Autor del instrumento:	Ministerio de educación del Perú
Año:	2012
Significación	Medir el desempeño de los docentes dentro de las instituciones educativas.
Aplicación:	Docentes
Descripción:	Cuestionario desarrollado por MINEDU (2012); consta de 40 ítems de desempeño pero se ha tomado 34 ítems, medido por 4 dimensiones.
Validación:	A través de criterio de jueces.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach, con índice de una fuerte confiabilidad.

Nota: Validado por el ministerio de educación.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Referido al nivel que un instrumento genera un vínculo de lo que se mide. Es el vínculo en que la contabilización refleja el concepto o variable medida. (Hernandez, Fernandez & Baptista, 2014).

Validez del instrumento compromiso organizacional

Los ítems de las escalas de compromiso aptitudinal, normativo, de continuidad originales(Allen y Meyer 1990) se enumeran en el Anexo 6. Estas son las escalas más comúnmente utilizadas en investigación sustantiva (Meyer et al., 2002).

Teniendo en cuenta la escala de compromiso normativo, un análisis de la redacción de los ítems para esta escala muestra que los ocho ítems se refieren a la organización / empresa, y que al parecer también aprovechan la mentalidad de compromiso normativo de "obligación percibida". Además, cinco de los ocho elementos se refieren directamente al comportamiento focal, quedarse / salir; mientras que los tres elementos restantes se refieren a él de manera indirecta (mencionan permanecer leales o algo similar, lo que muchos encuestados probablemente interpretarán para abarcar la permanencia en la organización).

Cinco de los ítems parecen tener contenido afectivo. Aunque no se reproduce aquí, también se examinó la versión revisada de 1993 de la NCS (Meyer et al., 1993), y los resultados son similares: todos los elementos abordan el objetivo apropiado y el sentido de la obligación percibida, y cuatro de los seis elementos directamente referirse a quedarse / irse, y los otros dos se refieren indirectamente a ello. Todos parecen tener contenido afectivo.

De manera similar, todos los artículos en la escala de compromiso de continuidad original y también la escala de compromiso de continuidad revisado de 1993, así como la escala compromiso de continuidad de seis artículos revisado de Powell y Meyer (2004) se refieren directamente a la organización, aparentemente eliminan los costos percibidos o las barreras para salir, y se mantienen / dejando términos de comportamiento. Sin embargo, solo dos de los ocho elementos de escala de compromiso de continuidad tocan contenido afectivo. Por lo tanto, la escala de compromiso normativo y la escala de compromiso de continuidad tienen estructuras de elementos de escala que parecen corresponder en gran medida con el formato implícito en la conceptualización de Meyer y sus colegas, con la excepción de la escala de compromiso de continuidad en relación con el contenido afectivo.

Finalmente, mientras que los ocho elementos de la escala de compromiso afectivo se refieren al objetivo (la organización) y aparentemente tocan la mentalidad y el vínculo emocional (y, por lo tanto, tienen contenido afectivo), solo un elemento, el primero enunciado, explícita o implícitamente, menciona quedarse o irse, o cualquier otro comportamiento. Todos los otros artículos se refieren a sentimientos positivos sobre el solo organización, como experimentar un sentido de pertenencia, abrazar los problemas de la organización y sentirse emocionalmente unido a la organización. Por lo tanto, siete de los ocho elementos de la escala de compromiso afectivo aparentemente no se corresponden con el concepto de compromiso afectivo de Meyer y sus colegas con respecto al aspecto de los términos de comportamiento del constructo.

Confiabilidad

Referido a la situación que una herramienta produce frutos sólidos y comprensibles. (Hernandez, Fernandez & Baptista, 2014, p. 200).

Fiabilidad de los instrumentos

Con el fin de definir la fiabilidad de los instrumentos, se asignó una prueba piloto a 20 docente pertenecientes a los centros educativos públicos N° 2072 y 2032 de la Ugel 02. Con los datos recopilados se procesó y analizó el índice de consistencia del instrumento mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 6

Índice de fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Escala de medición de las variables de estudio	Número de elementos	Coefficiente Alfa de Cronbach
Compromiso organizacional	24	0,952

Se realizó una prueba piloto de 20 docentes, para encontrar el Alfa de Cronbach indicándonos que el cuestionario aplicado para el compromiso organizacional es de alta confiabilidad obteniéndose 0,952.

Tabla 7

Índice de fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Escala de medición de las variables de estudio	Número de elementos	Coefficiente Alfa de Cronbach
Desempeño docente	34	0,997

De la misma manera que el compromiso organizacional se realizó una prueba piloto para el desempeño docente obteniéndose 0,997, lo que nos señala o induce a decir que el cuestionario es de alta confiabilidad.

Tabla 8

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 hasta 0	No es confiable
De 0.01 hasta 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 hasta 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 hasta 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 hasta 1.000	Alta confiabilidad

En función a lo obtenido del análisis de fiabilidad según la tabla 8, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna con una tendencia a ser de muy alta confiabilidad.

2.5 Método de análisis de datos

Los mecanismos hacia el estudio de información o datos se toman de la estadística descriptiva, las cifras recopiladas se han condensado en numérica y gráficamente. Luego de aplicar dicho instrumento se continuó con generar un mecanismo para registrar los resultados y finalmente compilar los resultados para después transformarlo en una computadora ejecutando los análisis estadísticos. Para calcular el estadístico se utilizó el coeficiente de Spearman que mide la correlación o conexión de dos variables cuando se trabaja con variables numéricas y se contrasta.

2.6 Aspectos éticos

Lo recopilado en la investigación científica, se ejecutó basado en los lineamientos y compromisos éticos, afirmando la transparencia en la recopilación de datos, sin que haya habido ningún tipo de manipulación, adulteración de los resultados. Complementariamente se ha sido respetuoso en el citado de la bibliografía usada respetando todos sus derechos de autor.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Una vez hecho el trabajo de campo, con la aplicación de los instrumentos para la variable Compromiso organizacional y desempeño docente se ha concluido con los siguientes resultados

3.1.1 Descripción de los resultados de la variable: Compromiso organizacional

Tabla 9

Tabla de frecuencia y porcentajes de la percepción de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	4	10,0	10,0	10,0
	REGULAR	15	37,5	37,5	47,5
	BUENO	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos(Ver anexo 4)

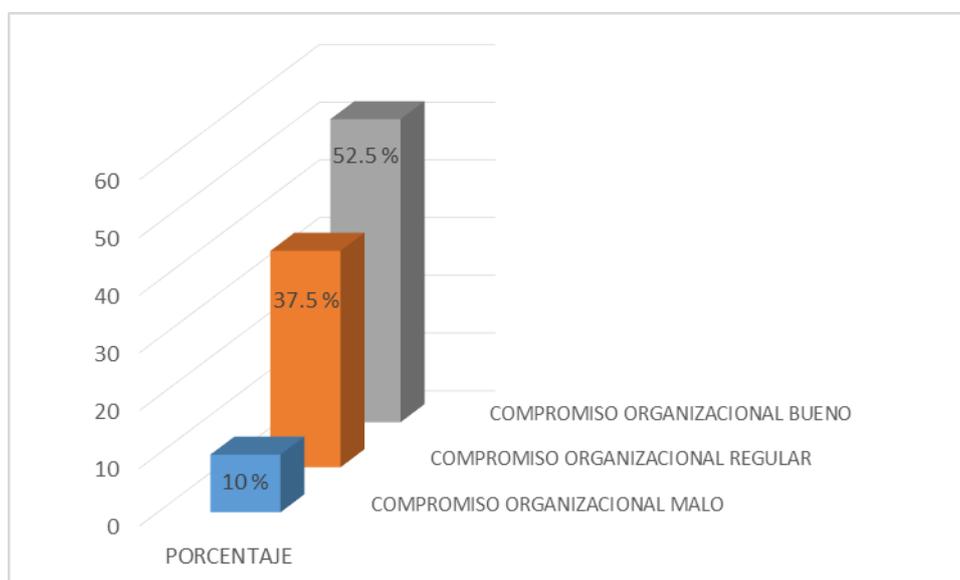


Figura 5. Distribución porcentual de la variable compromiso organizacional

En la T9 y F5 observamos que el 52,50 % que representa 21 docentes de las IE 2072 y 2030 de la Ugel 02, que en ellos el compromiso organizacional es bueno, mientras que el 37,50 % que representa 15 docentes percibe como regular en tanto

el 10 % que representa 4 docentes percibe como malo el compromiso organizacional.

3.1.2. Descripción de los resultados según las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 10

Tabla de frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso organizacional aptitudinal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	4	10,0	10,0	10,0
	REGULAR	15	37,5	37,5	47,5
	BUENO	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

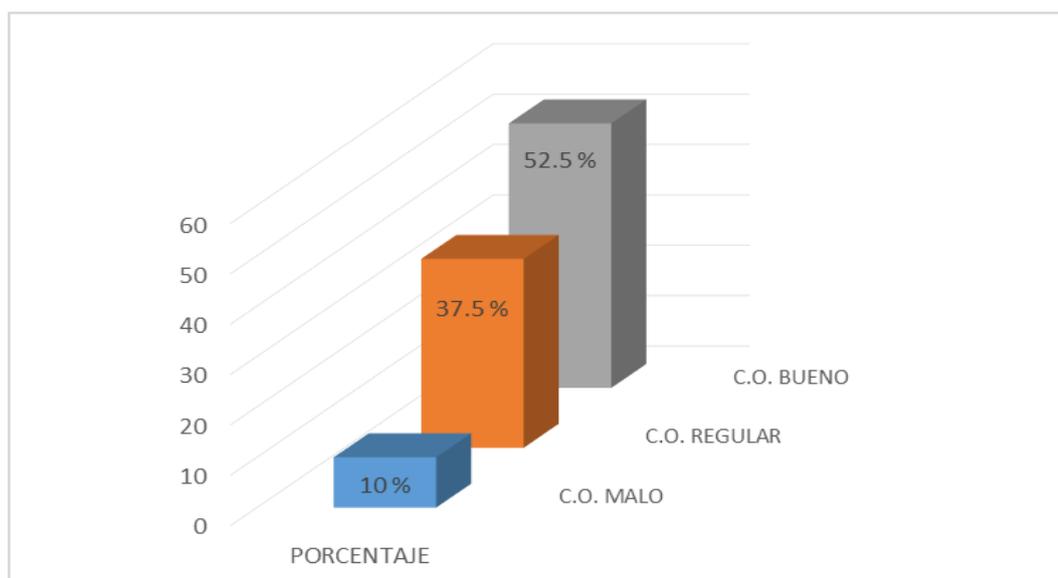


Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión del compromiso organizacional aptitudinal

En la T10 y F6, se observa el 52.5% que representa a 21 docentes de las IE 2030 y 2072 de la ugel 02, que en ellos el compromiso organizacional aptitudinal es bueno, mientras que el 37.5% que representa a 15 docentes percibe que ello es regular, en tanto el 10% representa a 4 docentes que percibe como malo el compromiso organizacional aptitudinal.

Tabla 11

Tabla de frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso organizacional normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	16	40,0	40,0	40,0
	REGULAR	0,0	0,0	0,0	0,0
	BUENO	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

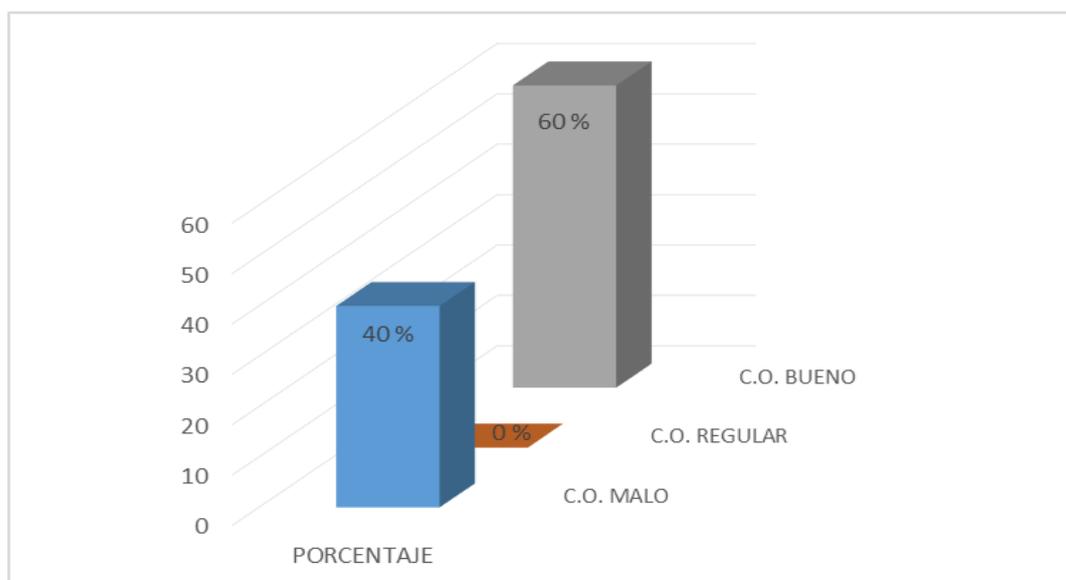


Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión compromiso organizacional normativo

En la T11 y la F7, se observa el 60,00%, que representa a 24 docentes de las IE. 2072 y 2030 de la Ugel 02, que en ellos el compromiso organizacional normativo es bueno, mientras que el 40,00 % que representa 16 docentes percibe como malo el compromiso organizacional normativo.

Tabla 12

Tabla de frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso organizacional de continuidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	21	52,5	52,5	52,5
	REGULAR	0,0	0,0	0,0	0,0
	BUENO	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

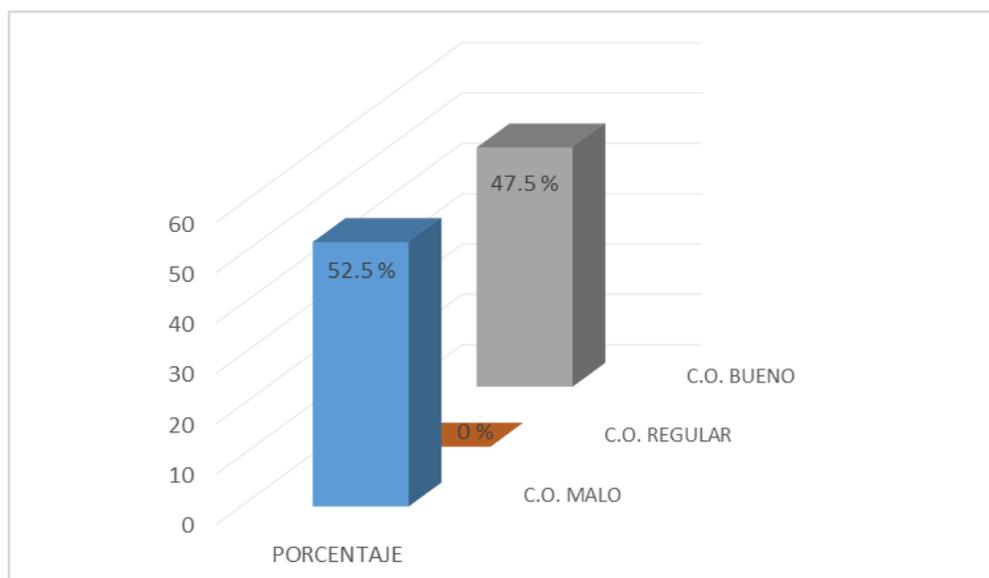


Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión compromiso organizacional de continuidad

En la T12 y la F8, se observa el 47,5%, que representa a 19 docentes de las instituciones educativas N° 2072 y 2030 de la Ugel 02, que en ellos el compromiso organizacional de continuidad es bueno, mientras que el 52,0 % que representa 21 docentes percibe como malo el compromiso organizacional de continuidad.

3.1.3 Descripción de los resultados de la variable desempeño docente

Tabla 13

Tabla de frecuencia y porcentajes de la percepción de la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	12	30,0	30,0	30,0
	REGULAR	0.0	0.0	0.0	30.0
	BUENO	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

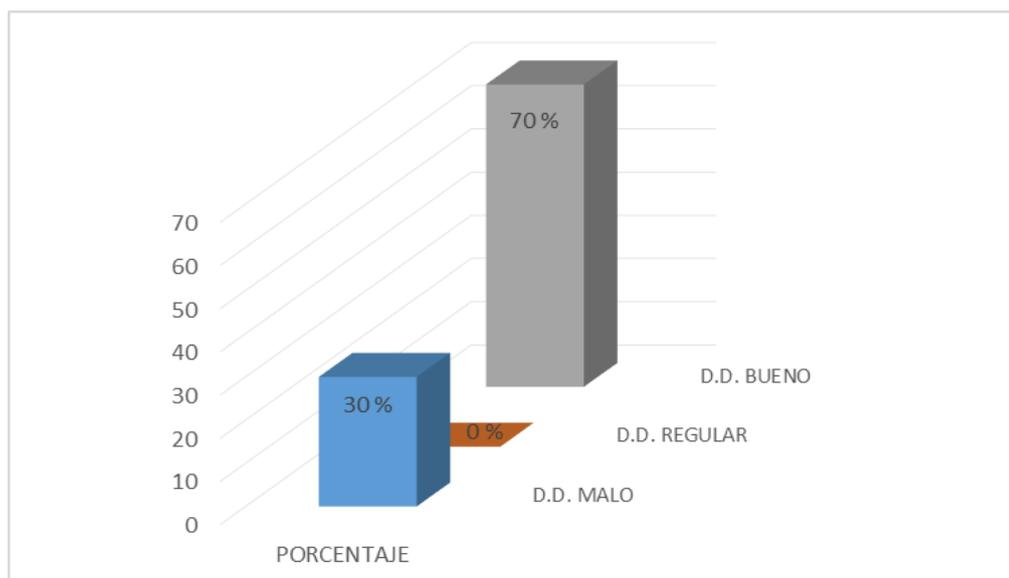


Figura 9. Distribución porcentual de la variable desempeño docente.

En la T13 y F9 se observa que el 70.0% que representa 28 docentes de las IE. 2072 y 2030 de la Ugel 02, que en ellos el desempeño docente es bueno, mientras que el 30,0 % que representa 12 docentes percibe como malo el desempeño docente.

3.1.4 Descripción de los resultados según las dimensiones de la variable desempeño docente

Tabla 14

Tabla de frecuencia y porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	12	30,0	30,0	30,0
	REGULAR	0	0,0	0,0	0,0
	BUENO	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

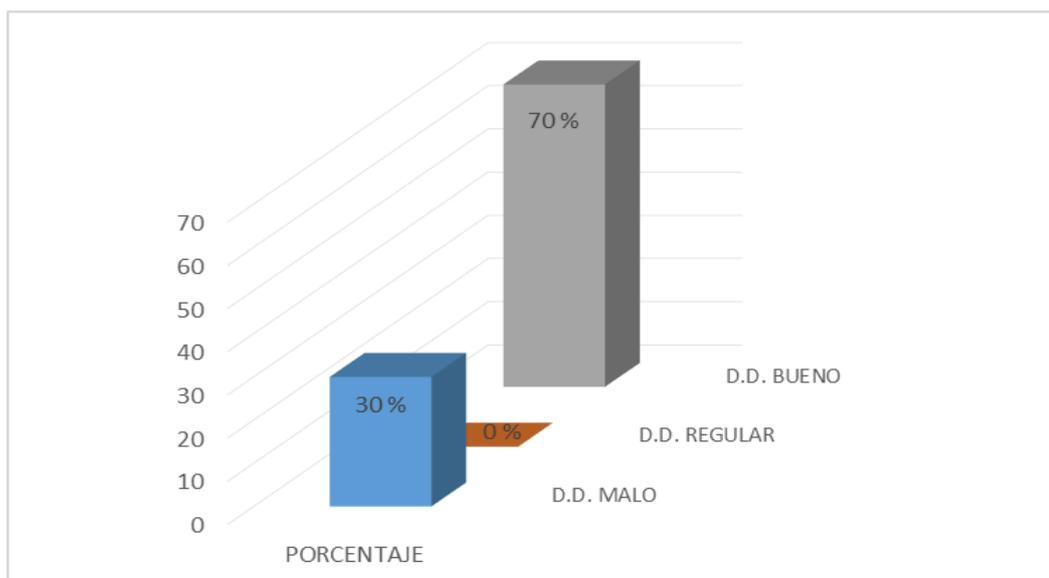


Figura 10. Distribución porcentual de la dimensión preparación para el aprendizaje de la Variable desempeño docente.

En la T14 y F10 se observa que el 70,0% que representa 28 docentes de las IE. 2072 y 2030 de la Ugel 02, que en ellos el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es bueno, mientras que el 30,0 % que representa 12 docentes percibe como malo la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 15

Tabla de frecuencia y porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	15	37,5	37,5	37,5
	REGULAR	0	0,0	0,0	0,0
	BUENO	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

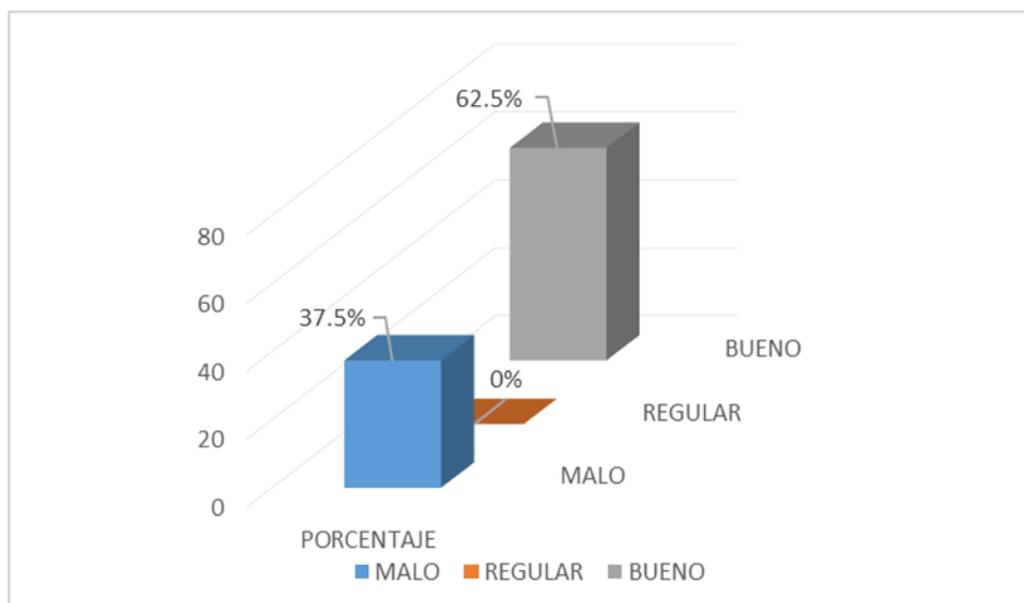


Figura 11. Distribución porcentual de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la variable desempeño docente.

En la T15 y F11 se observa que el 62,50% que representa 25 docentes de las IE. 2072 y 2030 de la Ugel 02, que en ellos el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es bueno, mientras que el 37,5 % que representa 15 docentes percibe como malo la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 16

Tabla de frecuencia y porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	15	37,5	37,50	37,5
	REGULAR	0	0,0	0,0	0,0
	BUENO	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

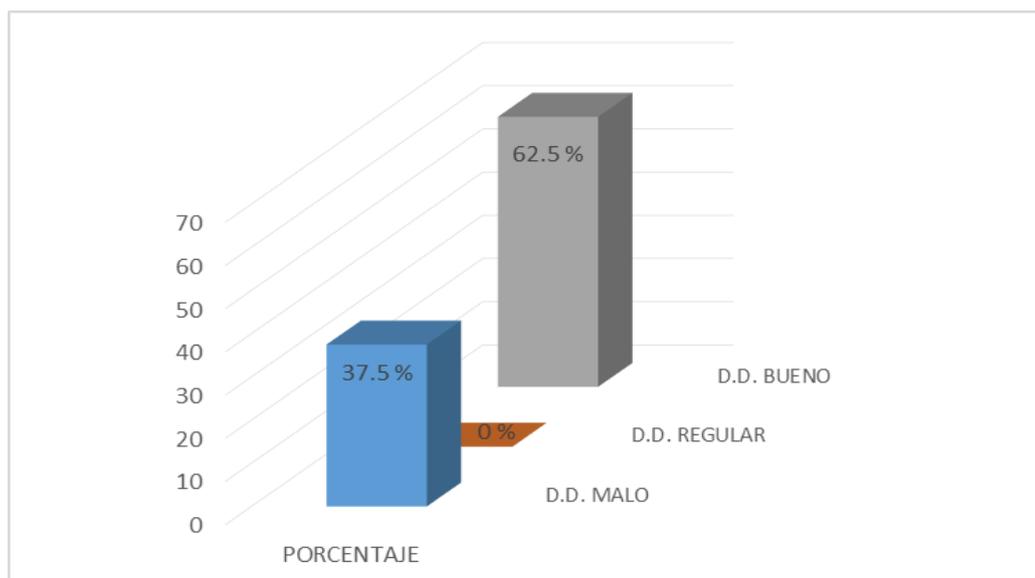


Figura 12. Distribución porcentual de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

En la T16 y F12 se observa que el 62,50% que representa 25 docentes de las IE. 2072 y 2030 de la Ugel 02, que en ellos el desempeño docente de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es buena, así mismo el 37,5 % que representa 15 docentes que percibe como malo la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 17

Tabla de frecuencia y porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	15	37,5	37,5	37,5
	REGULAR	0	0,0	0,0	0,0
	BUENO	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

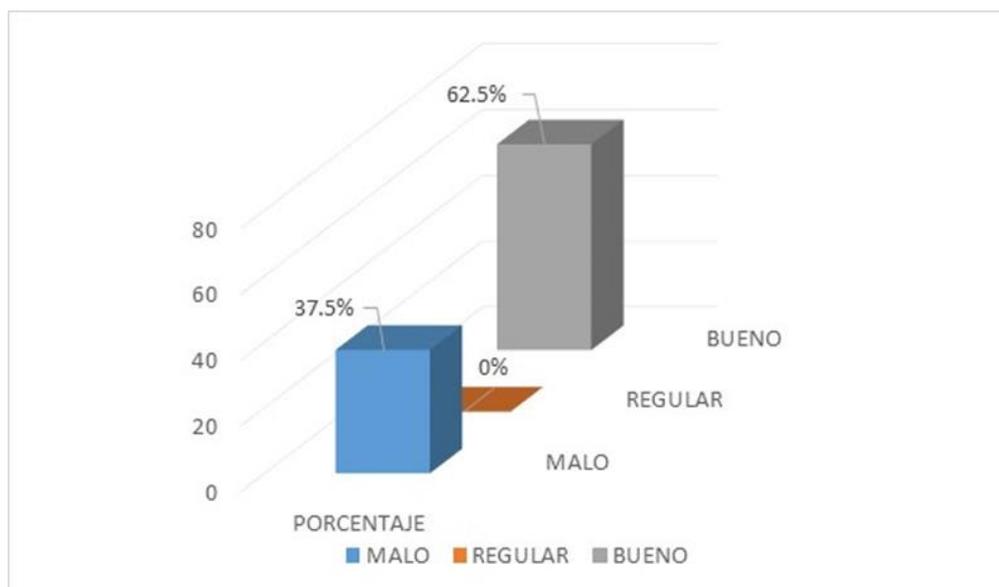


Figura 13. Distribución porcentual de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.

En la T17 y F13 se observa que el 62,50% que representa 25 docentes de las IE. 2072 y 2030 de la Ugel 02, que en ellos el desempeño docente de la dimensión de desarrollo de la profesionalización y la identidad docente es buena, mientras que el 37,5 % que representa 15 docentes percibe como malo el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.

3.1.5. Descripción de los resultados de doble entrada de las variables compromiso organizacional y desempeño docente.

Tabla 18

Tabla de distribución de frecuencia y porcentajes según los niveles de percepción de los docentes según las variables compromiso organizacional y desempeño docente.

		Desempeño docente					Total	
		NUNCA	POCAS VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
Compromiso organizacional	MALO	Recuento	4	0	0	0	0	4
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	REGULAR	Recuento	7	0	0	0	8	15
		% del total	17,5%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	37,5%
	BUENO	Recuento	1	0	0	0	20	21
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	52,5%
Total	Recuento	12	0	0	0	28	40	
	% del total	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	70,0%	100,0%	

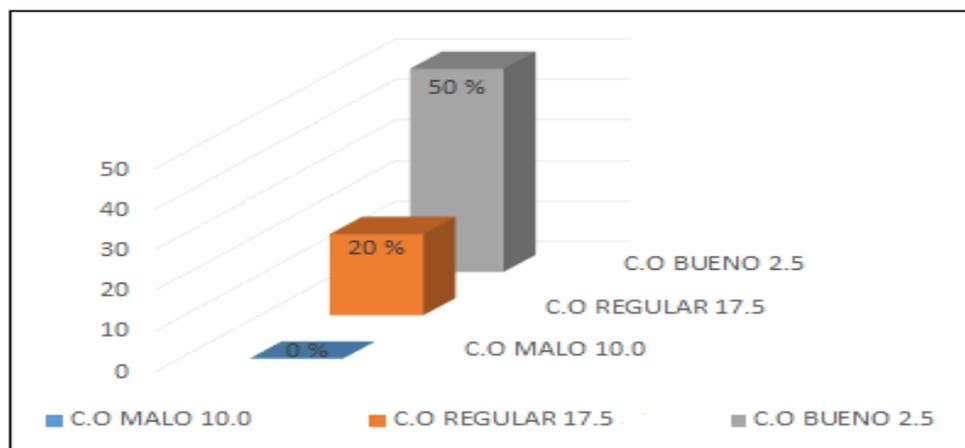


Figura 14. Barras agrupadas de las variables compromiso organizacional y desempeño docente.

En la T18 y F14, se observa el 50 % el cual representa 20 docentes de las IE. 2072 y 2030 de la Ugel 02, presentan siempre un buen nivel de compromiso organizacional, mientras que el 10% que representa 4 docentes, presentan un mal compromiso por lo que tienen de nunca presentarse.

3.1.6 Descripción de los resultados de doble entrada entre la variable desempeño docente y las dimensiones de compromiso organizacional.

Desempeño docente y la dimensión de compromiso organizacional aptitudinal

Tabla 19

Tabla de distribución y porcentajes de percepción de los docentes acerca de la variable desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional aptitudinal.

		Compromiso organizacional aptitudinal					Total	
		POCAS		A	CASI			
		NUNCA	VECES	VECES	SIEMPRE	SIEMPRE		
Desempeño docente	MALO	Recuento	4	0	7	0	1	12
		% del total	10,0%	0,0%	17,5%	0,0%	2,5%	30,0%
	REGULAR	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	BUENO	Recuento	0	0	8	0	20	28
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	50,0%	70,0%
Total		Recuento	4	0	15	0	21	40
		% del total	10,0%	0,0%	37,5%	0,0%	52,5%	100,0%

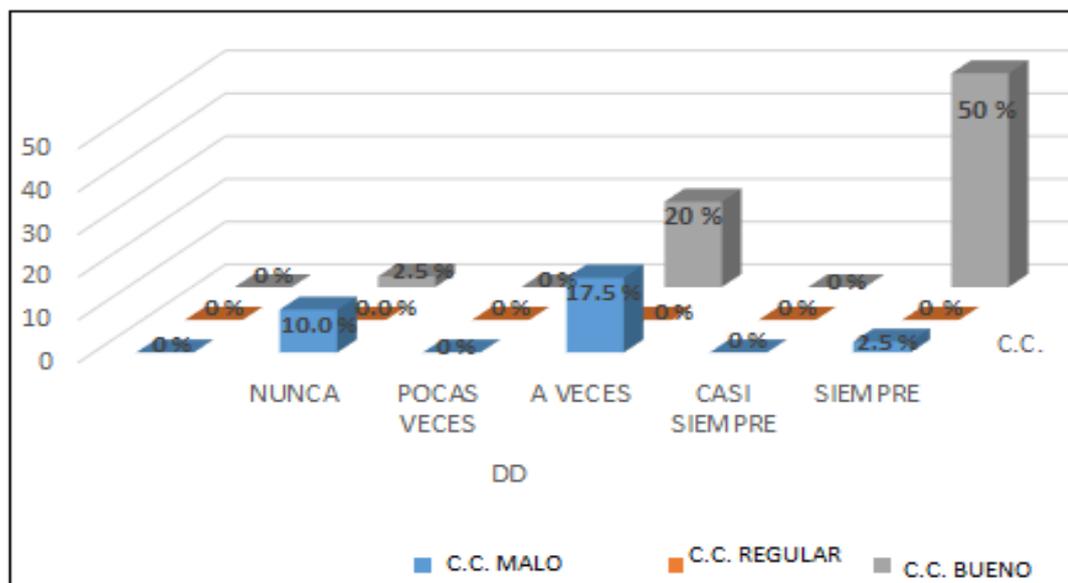


Figura 15. Barra agrupada de la variable desempeño laboral y la dimensión compromiso organizacional aptitudinal.

En la T19 y F15, se observa que el 50.0% el cual representa 20 docentes de las IE 2030 y 2072 de la Ugel 02, presentan un buen compromiso organizacional aptitudinal, mientras que el 17.5% el cual representa 7 docentes presentan un mal compromiso organizacional aptitudinal.

Desempeño docente y la dimensión de compromiso organizacional normativo

Tabla 20

Tabla de distribución y porcentajes de percepción de los docentes acerca de la variable desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional normativo

		Compromiso organizativo normativo					Total	
		NUNCA	POCAS VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
Desempeño docente	MALO	Recuento	4	0	7	0	1	12
		% del total	10,0%	0,0%	17,5%	0,0%	2,5%	30,0%
	REGULAR	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	BUENO	Recuento	0	0	8	0	20	28
		% del total	0,0%		20,0%	0,0%	50,0%	70,0%
Total	Recuento	4	0	15	0	21	40	
	% del total	10,0%	0,0%	37,5%	0,0%	52,5%	100,0%	

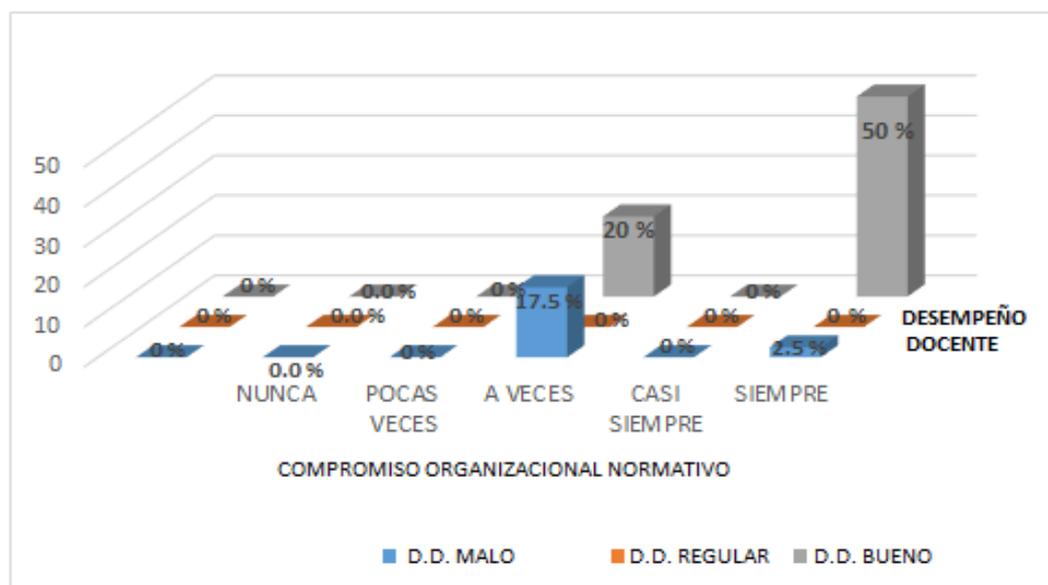


Figura 16. Barra agrupada de la variable desempeño laboral y la dimensión compromiso organizacional normativo.

En la T20 y F16, se observa que el 50.0% el cual representa 20 docentes de las IE 2030 y 2072 de la Ugel 02, presentan un buen compromiso organizacional normativo, mientras que el 20.0% el cual representa 8 docentes indecisos que a veces adoptan un compromiso organizacional normativo y a la vez adoptan un buen desempeño docente.

Desempeño docente y la dimensión de compromiso organizacional continuidad

Tabla 21

Tabla de distribución y porcentajes de percepción de los docentes acerca de la variable desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional de continuidad

		Compromiso organizacional de continuidad					Total	
		Nunca	Pocas Veces	A Veces	Casi Siempre	Siempre		
Desempeño docente	MALO	Recuento	10	0	0	0	2	12
		% del total	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	30,0%
	REGULAR	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	BUENO	Recuento	11	0	0	0	17	28
		% del total	27,5%	0,0%	0,0%	0,0%	42,5%	70,0%
Total	Recuento	21	0	0	0	19	40	
	% del total	52,5%	0,0%	0,0%	0,0%	47,5%	100,0%	

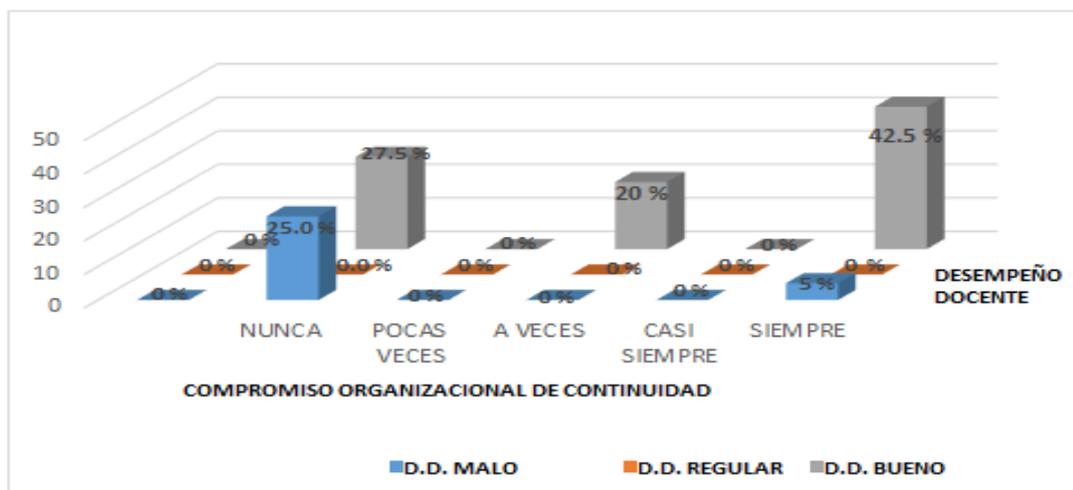


Figura 17. Barra agrupada de la variable desempeño laboral y la dimensión compromiso organizacional de continuidad.

En la T21 y F17, se observa que el 42.5% que representa 17 docentes de las IE 2030 y 2072 de la Ugel 02, presentan un buen compromiso organizacional de continuidad, mientras que el 20.0% el cual representa 8 docentes indecisos que a veces adoptan un compromiso organizacional normativo y a la vez adoptan un buen desempeño docente.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación:

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de las I.E. N° 2072 y 2030 de la ugel 02 en el año 2018.

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02 en el año 2018.

Tabla 22

Coefficiente de correlación y significación entre la variables compromiso organizacional y desempeño docente.

		Desempeño docente		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,595**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	40	40	
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,595**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	40	40	

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

De los resultados observamos que en la T22, el grado de correlación entre las

variables es 0.595, lo cual indica que existe una relación positiva y moderada.

En tanto la significación se determina por el Rho de Spearman $p = 0,000$ y cuyo valor de $p < 0.05$, que quiere decir, se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de las I.E. 2030 y la I.E 2072 de la ugel 02 de Lima, 2018.

3.2.1 Prueba de la primera hipótesis específica:

Compromiso organizacional afectivo con la variable desempeño docente

Ho: No existe correlación significativa entre compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral docente en I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018.

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Tabla 23

Coefficiente de correlación y significación entre la variable desempeño docente y compromiso organizacional afectivo.

			Desempeño docente	Compromiso organizacional afectivo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Compromiso organizacional afectivo	Compromiso organizacional afectivo	Coefficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

De los resultados observamos que en la T23, el grado de correlación entre las variables es 0.770, lo cual indica que existe una relación positiva y moderada.

En tanto la significación se determina por el Rho de Spearman $p = 0,000$ y cuyo valor de $p < 0.05$, que quiere decir, se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente de las I.E. 2030 y la I.E 2072 de la ugel 02 de Lima, 2018.

3.2.2 Prueba de la segunda hipótesis específica:

Compromiso organizacional normativo con la variable desempeño docente

H1: Existe correlación significativa entre compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Ho: No existe correlación significativa entre compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Tabla 24

Coefficiente de correlación y significación entre la variable desempeño docente y compromiso organizacional normativo.

			Desempeño docente	Compromiso organizacional normativo
Rho de Spearman	DD. Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Compromiso organizacional normativo		Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

De los resultados observamos que en la T24, el grado de correlación entre las variables es 0.642, lo cual indica que existe una relación positiva y moderada.

En tanto la significación se determina por el Rho de Spearman $p = 0,000$ y cuyo valor de $p < 0.05$, que quiere decir, se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño docente de las I.E. 2030 y la I.E 2072 de la ugel 02 de Lima, 2018.

3.2.3 Prueba de la tercera hipótesis específica:

Compromiso organizacional de continuidad con la variable desempeño docente

H1: Existe correlación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Ho: No existe correlación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Tabla 25

Coefficiente de correlación y significación entre la variable desempeño docente y compromiso organizacional de continuidad.

			Desempeño docente	Compromiso organizacional de continuidad
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso organizacional de continuidad	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

De los resultados observamos que en la T25, el grado de correlación entre las variables es 0.697, determina que existe una relación positiva y moderada.

En tanto la significación se determina por el Rho de Spearman $p = 0,000$ y cuyo valor de $p < 0.05$, que quiere decir, se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre el compromiso organizacional de continuidad y el desempeño docente de las I.E. 2030 y la I.E 2072 de la Ugel 02 de Lima, 2018.

IV. Discusión

Con respecto a la hipótesis general la prueba Rho de Spearman, tenemos que el grado de relación obtenido entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente es de 0.595, demostrando un nivel de correlación positiva y moderada con una significancia del 5%, observándose que el nivel preponderante relacionado a la variable compromiso organizacional es de nivel bueno con 52.50% (21 docentes), seguido por un nivel regular con 37.50% (15 docentes) y termina con un nivel malo de 10% (4 docentes). Igualmente, la variable desempeño docente, lo preponderante es de nivel bueno con 70% (28 docentes), continuando con un nivel regular de 30% (12 docentes). Las conclusiones halladas en la investigación de Galloso (2013), tienen concordancia con la presente investigación debido a que relaciona el compromiso organizacional con el desempeño docente finalizando que en relación al compromiso con la organización de los colaboradores se identifican en función a la dimensión, se puede distinguir que tienen un grado de reconocimiento debido a que se identifican por su persona, su trabajo y bienestar, alcanzando con esto sentimientos de pertenencia en el centro de labores. El nivel de identidad de los maestros es importante para el desarrollo de sus actividades por que en sus actividades diarias provoquen un marco de serenidad, amabilidad, respaldo entre otras. Por consiguiente el compromiso direccionado a la institución es significativo, así que debido al sentimiento de identidad genera tener el compromisos para y con la institución y ello se explayará con un cambio de actitud en todos los miembros que integran la comunidad educativa, padres de familia y alumnos en la institución de nivel básico ubicada en Pachuca, Hidalgo, México. Por su parte Loza (2014) con la escala total de Compromiso Organizacional ($p < 0.05$), este resultado nos indica la relación que hay con la cantidad de esfuerzo que los adeptos están dispuestos a dar, con la satisfacción que obtiene el líder con sus adeptos, con la sensación de justicia y equidad y con el ejercicio individual y grupal y esto se vincula con un grado de compromiso que tienen los adeptos hacia la organización.

Con lo que relacionado a los resultado de la primera hipótesis específica se obtiene que el nivel de relación obtenido entre la variable desempeño docente y compromiso organizacional afectivo, de la primera variable compromiso

organizacional se tiene que el grado de correlación es 0.770 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión compromiso organizacional aptitudinal o afectivo con un nivel adecuado de 52.5% (21 docentes), seguido por un nivel regular de 37.5% (15 docentes) y por último un nivel bajo de 10% (4 docentes). La respuestas son congruentes las respuestas obtenidas por Loza (2014) quien finaliza diciendo que las respuestas obtenidas en la presente investigación confirman que existe relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional, lo que quiere decir que el nivel de identificación con la organización es en función con el estilo de que imparte para liderar. Muchas investigaciones en relación al compromiso organizacional, se enfocan hacia el liderazgo, teniendo en cuenta en la manera como se dirige un líder con sus colaboradores, contribuirá en establecer el grado de compromiso (Ramos, 2005).

También prueba el grado de compromiso de mayor dominio es el afectivo con 56%, indicando la aceptación emocional del colaborador hacia la institución, alcanzando como resultado de la complacencia por el lado de la organización de las penurias y perspectivas que el colaborador siente.

Con respecto a la segunda hipótesis específica se considera que el grado de relación obtenido entre la variable desempeño docente y el compromiso de continuación de la primera variable compromiso organizacional se considera que el grado de correlación es 0.642, que indica que hay una relación directa y significativa y en un nivel moderado; teniendo adicionalmente que el nivel preponderante en la dimensión compromiso organizacional de continuidad es de un nivel apropiado 60% (24 docente), seguido por un nivel malo de 40% (16 docentes).

Estos frutos son acordes con los frutos conseguidos por Gayosso (2013) al analizar sus resultado dice que es importante notar que el 20% del personal sienten un apoyo de la institución y menos de un 20% consideran que la institución no se preocupa por su persona, pero consideran que la misma, tanto reconoce sus logros como valoran su opinión. Es importante analizar que la forma de sentir en este aspecto es más que nada neutral, debido a las opiniones tan generalizadas, pero que a su vez consideran que su trabajo resulta interesante. Por lo tanto en este

aspecto se considera que el apoyo de la organización en cuanto a las tendencias y porcentajes que se presentaron están en rangos muy similares.

Con respecto a la tercera hipótesis específica se considera que el grado de relación conseguidos entre la variable desempeño docente y la dimensión compromiso normativo de la primera variable compromiso organizacional , se tiene que el grado de correlación es 0.697 que indica que existe una relación directa y significativa y en un nivel moderado; se tiene además que el nivel preponderante en la dimensión compromiso organizacional de continuidad es de un nivel adecuado 60% (24 docente), seguido por un nivel malo de 40% (16 docentes). Estos resultados son coherentes con los resultados obtenidos por Gayosso (2013) con respecto a sus resultados, lo que es importante observar es que más del 30% de los docentes consideran que pueden obtener algún otro trabajo dejando la institución; por lo tanto no existe un problema por dejar de permanecer en la institución, y en contraparte, menos del 20% consideran que aunque sea difícil dejar la institución es algo que les gustaría hacer. Al analizar los resultados más del 40% mencionan que permanecer en la institución no es una necesidad, que esto es parte de un deseo, por lo tanto permite contemplar que una parte de los docentes se encuentran contentos con la institución para la cual laboran.

V. Conclusiones

Primera conclusión

Respecto a la hipótesis general, se determinó que existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.595$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0.000$) entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los estudiantes de las escuela públicas IE. N° 2030 y IE.N° 2072, de la ugel 02, Lima, 2018.

Segunda conclusión

En la hipótesis específica 1 se determino que existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.770$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0.000$) entre la variable desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional aptitudinal o afectivo de las escuela públicas IE. N° 2030 y IE.N° 2072, de la ugel 02, Lima, 2018.

Tercera conclusión

En la hipótesis específica 2 se determinó que existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.642$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0.000$) entre la variable desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional normatival o afectivo de las escuela públicas IE. N° 2030 y IE.N° 2072, de la ugel 02, Lima, 2018.

Cuarta conclusión

En la hipótesis específica se determinó que existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.697$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0.000$) entre la variable desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional normatival o afectivo de las escuela públicas IE. N° 2030 y IE.N° 2072, de la ugel 02, Lima, 2018.

VI. Recomendaciones

Primera recomendación

Se sugiere a los directivos de las escuelas públicas IE. N° 2030 y IE. N° 2072, de la ugel 02, Lima, generar encuentros permanentes entre sus pares para intercambiar experiencias laborales y de esa manera reforzar sus conocimientos o métodos, con la finalidad de mejorar el desempeño docente y como consecuencia lograr sus metas programadas. Como también deben reunirse con los PPF para dar a conocer del proceso educativo que se están realizando con sus hijos en cuanto a los aspectos positivos, negativos y necesidades que está solucionando la educación en el seno familiar dado que la sociedad está influenciada por los medios de comunicación que transmiten una serie de contenidos que no benefician a la convivencia humana, al trabajo, a la moral por que la educación prácticamente es nula en su influencia de la sociedad actualmente.

Segunda recomendación

Se sugiere a los directivos de las escuelas públicas IE. N° 2030 y IE. N° 2072, de la ugel 02, Lima, implementar proyectos de mejora de calidad de vida en el trabajo, relacionados con el empoderamiento y el enriquecimiento de su puesto de trabajo a fin de potenciar el liderazgo de manera paulatina. La educación debe estar en función a los cambios que se den en la sociedad, como por ejemplo el uso de la tecnología.

Tercera recomendación

Se sugiere a los directivos de las escuelas públicas IE. N° 2030 y IE. N° 2072, de la ugel 02, Lima, promover para que el desempeño laboral docente mejore, tenemos que comprometer al maestro a una mejora profesional, pero esto debe partir de un compromiso del ministerio de educación de tal manera que el maestro se sienta respaldado, respetado y valorado como un profesional capaz, autónomo en el ejercicio de su profesión para que ejerza su labor con alta autoestima.

Cuarta recomendación

Se sugiere a los directivos de las escuelas públicas IE. N° 2030 y IE. N° 2072, de la ugel 02, Lima, se debería motivar a los docentes para que su compromiso organizacional se incremente y como consecuencia se logrará un mejor desempeño laboral docente.

VII. Referencias

- Allen, N. &. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Barraza, A. &. (Octubre-Diciembre de 2008). Compromiso organizacional de docentes de una institución de educación media superior. *Innovación educativa*, 8(45), 20-35.
- Bayona, C., & Goñi, S. &. (January de 2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recurso humanos. *ResearchGate*.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Ed. Shalom. Obtenido de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Castillo, M. (7 de Julio de 2010). La profesión docente. *Red Médica Chile*, 902-907. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v138n7/art17.pdf>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. (R. W. Griffeth, Ed.) *Elsevier journal*, 17(3), 336-354. doi:.1016/j.hrmr.2007.05.001
- Cole, M. &. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of organizational behaviour*(27), 585-605. doi:10.1002/job.378
- Consejo nacional de educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterio de buen desempeño docente*. Lima, Perú: Cecosami. Obtenido de <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>
- Cortés, M. y. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Ciudad del carmen, Campeche, México. Obtenido de http://www.ucipfg.com/Repositorio/MIA/MIA-12/Doc/metodologia_investigacion.pdf
- Elacqua, G., Incapié, D., & Vegas, E. &. (2017). *Profesión: Profesor en América Latina. ¿Por qué se perdió el prestigio docente y como recuperarlo2017?* n/indica: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5691/Profesi%>

C3%B3n%20Profesor%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20Por%20qu%C3%A9%20se%20perdi%C3%B3%20el%20prestigio%20docente%20y%20c%C3%B3mo%20recuperarlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Flores, L. (2015). Plan de estrategias gerenciales basado en el liderazgo del director para optimizar el desempeño docente en la escuela Carmen Elena Soto de Terán ubicada en Sotilli, Municipio Brión del estado de Miranda. *Magister Scientiarum de Ciencias de la Educación con mención Administrativa Educativa*. Universidad Nacional Abierta, Caracas - Venezuela.
- Gayosso, O. (2013). Determinación del clima laboral y del compromiso organizacional de los docentes con fines de mejora en una institución de nivel básico ubicado en Pachuca, Hidalgo. *Maestra en Administración de instituciones educativas*. Universidad virtual del tecnológico Monterrey, Hidalgo, México.
- Gonzales, T. G. (2007). Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of 'Normative Commitment'. *Journal of Business Ethics*(78), 401-4014. doi:10.1007/s10551-006-9333-9
- Guzmán, E. &. (Diciembre de 2016). Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes de una institución de educación privada en México. *Edetania*50, 85-100. doi:ISSN: 0214-8560
- Hernandez, R., & Fernandez, C. &. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Pilar, B. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hyland, T. (2002). Theory, practice and performance in teaching: professionalism, intuition and jazz. *Education: Journal Articles*, 4. Obtenido de http://digitalcommons.bolton.ac.uk/ed_journals/4
- Informe de seguimiento PREAL. (2018). *Perú: El estado de políticas públicas docentes*. Lima: Diálogo interamericano e Instituto de Estudios Peruanos. Obtenido de http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_1678.pdf
- Jaros, S. (2007). Mayer and Allen model organizational commitment: Measurement Issues. *The Icfai journal of organizational behavior*, VI(4).
- Kothari, C. (2004). *Research Methodology*. Nueva Delhi, India: New age

international limited, Publishers. doi:978-8-224-2488-1

- López, D. (2015). motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo. *Magister en ciencias avanzadas en educación*. Universidad de Carabobo, Carabobo-Venezuela.
- Loza, E. (2014). Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Sim[on Bolivar" de la ciudad de tarapoto. *Maestro en psicología, con mención en psicología organizacional*. Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Luján, B. (2018). Marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 22, Ugel N° 04, Comas - 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Martos, B. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386, Chepen - 2017. *Maestra en administración de la educación*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- McKinsey & Company. (2007). *Como hicieron los sistemas educativos del mundo para alcanzar su objetivo*. Nueva York, Estados Unidos: McKinsey & Company. Obtenido de https://www.cna.gov.co/1741/articles-311056_McKensey.pdf
- Meyer, J. &. (March de 1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resouce management review*, 1(1), 61-89. doi:ISSN: 1053-4822
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Ministerio de educación. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montenegro, A. (12 de Diciembre de 2017). ¿Cómo evaluar nuestro desempeño como docente? *Magisterio.com.co*. Obtenido de <https://www.magisterio.com.co/articulo/como-evaluar-nuestro-desempeno-como-docentes>
- Paredes, I. (2018). El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa pública. Ugel 05, 2018. *Maestro en administración de la educación*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Quesada, T. (2014). Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional

en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012. *Maestro en educación con mención en Gestión de la Educación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Stephen, J. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment:

Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, VI(4).

Unesco. (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* Argentina.

Obtenido de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Zamora, G. (Abril de 2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas.

Revista Latinoamericana de Psicología, 445-460. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>

Zheng, W., & Jun, S. K. (January de 2010). New development of organizational commitment: a critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 012-020. doi:1993-8223

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02. Lima . 2018

Br. Freddy Fidel Abanto Zamora
 Universidad César Vallejo (Lima – Perú)
 fabantob@gmail.com

Resumen

La presente investigación titulada "Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL 02, Lima, 2018", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 02, Lima, 2018. La investigación se desarrolla mediante un enfoque cuantitativo, el método fue hipotético deductivo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional; donde se utilizó como muestra 40 docentes pertenecientes a las escuelas públicas de la UGEL N° 02, Lima. En lo que respecta a la recolección de los datos de la variable se realizó mediante la técnica de encuesta, a través de dos cuestionarios: Cuestionario de compromiso organizacional y cuestionario sobre el desempeño docente. Los resultados permitieron concluir que existe una relación positiva moderada ($r=0,595$ y $p=0,000$) entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones públicas de la UGEL 02, Lima, 2018.

Palabras claves: compromiso organizacional, desempeño docente.

Abstract

This research entitled "Organizational commitment and teaching performance in institutions of the UGEL No. 02, Lima, 2018", aimed to determine the relationship between the organizational commitment and the performance of teachers of the public educational institutions of the UGEL No. 02, Lima, 2018. The research was carried out through a quantitative approach, the method was hypothetical deductive, basic type, with a non-experimental design, cross-sectional and correlational descriptive scope; where 40 teachers from the public schools of the UGEL No. 02, Lima, were used as a sample. Regarding the data collection of the variable, it was carried out through the survey technique, through two questionnaires: Organizational commitment questionnaire and teacher performance questionnaire. The results allowed us to conclude that there is a positive and moderate relationship ($r = 0.595$ and $p = 0.000$) between the organizational commitment and the performance of the teachers of the public educational institutions of the UGEL 02, Lima, 2018.

Keywords: organizational commitment, teaching performance,

Introducción

La educación es lo mejor para lograr el desarrollo, muchos sostienen que sin educación no hay desarrollo sostenido, por lo que es importante analizar los factores que intervienen para que esto se cumpla

En estos momentos actuales, se resalta la importancia del maestro en la enseñanza de los estudiantes, se dice que tiene una relación vinculante con el compromiso organizacional y desempeño laboral. Por ello iniciamos esta investigación que plantea constituir la relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente, con el afán de dar explicación y encontrar sus posibles soluciones.

En el mundo observamos cambios constantes, el crecimiento económico y la mayor cantidad de riqueza recaudada ha permitido que muchas familias salgan de la pobreza, todo este “boom” induce a muchos cambios en las políticas de estado de cada país para lograr mejoras en todas las áreas de desarrollo, tal como nuestro tema de estudio que viene ligado a la educación, donde el actor principal es el maestro, los países desarrollados invierten gran parte de dinero en las mejoras de la educación, ya sea en infraestructura, capacitación docente, en tecnología, en nuevos enfoques educativos y otros, pero no siempre obtiene buenos resultados tal es así que: (McKinsey & Company, 2007) dice en su obra: Todos los países miembros de la OCDE elevaron considerablemente el gasto en educación pero muchos de ellos no lograron el objetivo esperado o sea no alcanzaron mejoras en el desempeño significativo, Estados Unidos no fue el único país que no logró el desempeño esperado, Nueva Zelanda incrementó su gasto en infraestructura pero ello no significó ninguna mejora en el desempeño, más bien significó un retroceso

En muchos de los casos invirtieron de manera equivocada, por ejemplo en Nueva Zelanda le puso muchas ganas a la parte estructural pero una autoridad explicó según,

(McKinsey & Company, 2007) que: “Fue ingenuo suponer que la calidad en las aulas mejoraría sólo porque cambiamos nuestra estructura.” (p. 13)

Por ello es muy importante definir bien las políticas educativas y allí hay que reforzar la profesión docente y su desempeño que tienen la mayor incidencia en el educando tal es así que la Unesco (2018) dice a través de: “La Sra. Sonia Guerriero, indicó que evaluar a los maestros permite perfeccionar su sabiduría teóricos y prácticos, y mejorar sus habilidades requeridas” (p. s/n).

También en este mismo debate de la conferencia realizada en marzo en Argentina ante la Unesco (2018) El Sr. Chae mafieta que: en su país Corea los maestros son muy bien pagados, mejorando los estándares de la OCDE no siendo para ellos el salario un problema crucial, lo que es importante es la autonomía en clase ello si repercute en el desarrollo profesional”.

La Sra. Jaana Palorjävi directora de relaciones internacionales del Ministerio de Educación y de Cultura de Finlandia ante la (Unesco, 2018) explicó que hacen hincapié en la autonomía de los maestros, ellos tienen disponibilidad de manejar su día para organizar su labor escolar respetando al mínimo de lo que se les pide.

En cuanto al Perú el Informe de seguimiento PREAL (2018) dice que: “En el Perú en las tres últimas gestiones ministeriales (2011-2017) se han establecido avances significativos concerniente en mejorar el trabajo docente. Se han propuesto revalorar la profesión docente para mejora de los aprendizajes, apuesta instalada en el Estado peruano”.

Además en el Informe de seguimiento PREAL (2018) se agregó que: “La nueva carrera docente pertenece a la segunda generación de carreras docentes latinoamericanas. Es meritocrática; o sea, pasa por diferentes niveles de la carrera, como la estabilidad o la salida del puesto de trabajo dependen de méritos profesionales”.

En el caso institucional, se tomará el estudio a dos centros educativos públicos: I.E. N° 2072 Mario Vargas llosa y la IE. N° 2030 Virgen del Carmen, pertenecientes a la UGEL N° 02, quienes presentan diversas realidades que perturban su desempeño, percibiéndose una preocupación por la incoherencia de las políticas educativas, se tiene un porcentaje de infraestructura inadecuada, se tiene sobrecarga de alumnado por maestro en promedio de 39 a 40 alumnos por aula incluyendo los primeros grados donde se le tiene que poner mayor atención y dedicación, bajos salarios, escasos de materiales didácticos, cero preparación en el aprendizaje de las Tic´s etc. Al maestro hay que revalorarlo no solo se le debe usar como instrumento sino que debe ser el principal actor comprometido con la educación.

Resultados

Hipótesis general de la investigación:

Ho: No existe correlación significativa entre compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral docente en I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018.

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Tabla 22

Coefficiente de correlación y significación entre la variables compromiso organizacional y desempeño docente.

			Desempeño docente	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

De los resultados observamos que en la T23, el grado de correlación entre las variables es 0.770, lo cual indica que existe una relación positiva y moderada.

En tanto la significación se determina por el Rho de Sperman $p = 0,000$ y cuyo valor

de $p < 0.05$, que quiere decir, se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente de las I.E. 2030 y la I.E 2072 de la ugel 02 de Lima, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe correlación significativa entre compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral docente en I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018.

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Tabla 23

Coefficiente de correlación y significación entre la variable desempeño docente y compromiso organizacional afectivo.

			Desempeño docente	Compromiso organizacional afectivo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Compromiso organizacional afectivo	Compromiso organizacional afectivo	Coefficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

De los resultados observamos que en la T23, el grado de correlación entre las variables es 0.770, lo cual indica que existe una relación positiva y moderada.

En tanto la significación se determina por el Rho de Sperman $p = 0,000$ y cuyo valor de $p < 0.05$, que quiere decir, se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente de las I.E. 2030 y la I.E 2072 de la ugel 02 de Lima, 2018.

Hipótesis específica 2

H1: Existe correlación significativa entre compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Ho: No existe correlación significativa entre compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Tabla 24

Coefficiente de correlación y significación entre la variable desempeño docente y compromiso organizacional normativo.

			Desempeño docente	Compromiso organizacional normativo
Rho de Spearman	DD. Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Compromiso organizacional normativo	Compromiso organizacional normativo	Coefficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

De los resultados observamos que en la T24, el grado de correlación entre las variables es 0.642, lo cual indica que existe una relación positiva y moderada.

En tanto la significación se determina por el Rho de Spearman $p = 0,000$ y cuyo valor de $p < 0.05$, que quiere decir, se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño docente de las I.E. 2030 y la I.E 2072 de la ugel 02 de Lima, 2018.

Hipótesis específica 03

H1: Existe correlación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y el

desempeño laboral docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Ho: No existe correlación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral docente en la I.E. N° 2072 y 2030 de la Ugel 02.-Lima-2018

Tabla 25

Coefficiente de correlación y significación entre la variable desempeño docente y compromiso organizacional de continuidad.

			Desempeño docente	Compromiso organizacional de continuidad
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Compromiso organizacional de continuidad	Compromiso organizacional de continuidad	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

De los resultados observamos que en la T25, el grado de correlación entre las variables es 0.697, determina que existe una relación positiva y moderada.

En tanto la significación se determina por el Rho de Spearman $p = 0,000$ y cuyo valor de $p < 0.05$, que quiere decir, se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre el compromiso organizacional de continuidad y el desempeño docente de las I.E. 2030 y la I.E 2072 de la ugel 02 de Lima, 2018.

Metodología

Para la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo básica con un diseño no experimental, de corte transversal, de alcance descriptivo correlacional (Hernández, Fernandez & Pilar, 2006). Se Utilizó una muestra representativa de 40 docentes perteneciente a las escuelas públicos I.E. N° 2030 y 2072 de la UGEL 02, Lima-2018. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos son dos cuestionarios: Cuestionario sobre compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991) y Cuestionario sobre el desempeño

docente (MINEDU, 2012).

Discusión

Con respecto a la hipótesis general la prueba Rho de Spearman, tenemos que el grado de relación obtenido entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente es de 0.595, demostrando un nivel de correlación positiva y moderada con una significancia del 5%, observándose que el nivel preponderante relacionado a la variable compromiso organizacional es de nivel bueno con 52.50% (21 docentes), seguido por un nivel regular con 37.50% (15 docentes) y termina con un nivel malo de 10% (4 docentes). Igualmente, la variable desempeño docente, lo preponderante es de nivel bueno con 70% (28 docentes), continuando con un nivel regular de 30% (12 docentes). Las conclusiones halladas en la investigación de Galloso (2013), tienen concordancia con la presente investigación debido a que relaciona el compromiso organizacional con el desempeño docente finalizando que en relación al compromiso con la organización de los colaboradores se identifican en función a la dimensión, se puede distinguir que tienen un grado de reconocimiento debido a que se identifican por su persona, su trabajo y bienestar, alcanzando con esto sentimientos de pertenencia en el centro de labores. El nivel de identidad de los maestros es importante para el desarrollo de sus actividades por que en sus actividades diarias provoquen un marco de serenidad, amabilidad, respaldo entre otras. Por consiguiente el compromiso direccionado a la institución es significativo, así que debido al sentimiento de identidad genera tener el compromisos para y con la institución y ello se explayará con un cambio de actitud en todos los miembros que integran la comunidad educativa, padres de familia y alumnos en la institución de nivel básico ubicada en Pachuca, Hidalgo, México. Por su parte Loza (2014) con la escala total de Compromiso Organizacional ($p < 0.05$), este resultado nos indica la relación que hay con la cantidad de esfuerzo que los adeptos están dispuestos a dar, con la

satisfacción que obtiene el líder con sus adeptos, con la sensación de justicia y equidad y con el ejercicio individual y grupal y esto se vincula con un grado de compromiso que tienen los adeptos hacia la organización.

Con lo que relacionado a los resultado de la primera hipótesis específica se obtiene que el nivel de relación obtenido entre la variable desempeño docente y compromiso organizacional afectivo, de la primera variable compromiso organizacional se tiene que el grado de correlación es 0.770 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión compromiso organizacional aptitudinal o afectivo con un nivel adecuado de 52.5% (21 docentes), seguido por un nivel regular de 37.5% (15 docentes) y por último un nivel bajo de 10% (4 docentes). La respuestas son congruentes las respuestas obtenidas por Loza (2014) quien finaliza diciendo que las respuestas obtenidas en la presente investigación confirman que existe relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional, lo que quiere decir que el nivel de identificación con la organización es en función con el estilo de que imparte para liderar. Muchas investigaciones en relación al compromiso organizacional, se enfocan hacia el liderazgo, teniendo en cuenta en la manera como se dirige un líder con sus colaboradores, contribuirá en establecer el grado de compromiso (Ramos, 2005).

También prueba el grado de compromiso de mayor dominio es el afectivo con 56%, indicando la aceptación emocional del colaborador hacia la institución, alcanzando como resultado de la complacencia por el lado de la organización de las penurias y perspectivas que el colaborador siente.

Con respecto a la segunda hipótesis específica se considera que el grado de relación obtenido entre la variable desempeño docente y el compromiso de continuación de la primera variable compromiso organizacional se considera que el grado de correlación es 0.642, que

indica que hay una relación directa y significativa y en un nivel moderado; teniendo adicionalmente que el nivel preponderante en la dimensión compromiso organizacional de continuidad es de un nivel apropiado 60% (24 docente), seguido por un nivel malo de 40% (16 docentes).

Estos frutos son acordes con los frutos conseguidos por Gayosso (2013) al analizar sus resultado dice que es importante notar que el 20% del personal sienten un apoyo de la institución y menos de un 20% consideran que la institución no se preocupa por su persona, pero consideran que la misma, tanto reconoce sus logros como valoran su opinión. Es importante analizar que la forma de sentir en este aspecto es más que nada neutral, debido a las opiniones tan generalizadas, pero que a su vez consideran que su trabajo resulta interesante. Por lo tanto en este aspecto se considera que el apoyo de la organización en cuanto a las tendencias y porcentajes que se presentaron están en rangos muy similares.

Con respecto a la tercera hipótesis específica se considera que el grado de relación conseguidos entre la variable desempeño docente y la dimensión compromiso normativo de la primera variable compromiso organizacional, se tiene que el grado de correlación es 0.697

que indica que existe una relación directa y significativa y en un nivel moderado; se tiene además que el nivel preponderante en la dimensión compromiso organizacional de continuidad es de un nivel adecuado 60% (24 docente), seguido por un nivel malo de 40% (16 docentes). Estos resultados son coherentes con los resultados obtenidos por Gayosso (2013) con respecto a sus resultados, lo que es importante observar es que más del 30% de los docentes consideran que pueden obtener algún otro trabajo dejando la institución; por lo tanto no existe un problema por dejar de permanecer en la institución, y en contraparte, menos del 20% consideran que aunque sea difícil dejar la institución es algo que les gustaría hacer. Al analizar los resultados más del 40% mencionan que permanecer en la institución no es una necesidad, que esto es parte de un deseo, por lo tanto permite contemplar que una

parte de los docentes se encuentran contentos con la institución para la cual laboran.

Conclusiones

Primera conclusión

Respecto a la hipótesis general, se determinó que existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.595$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0.000$) entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los estudiantes de las escuela públicas I.E. N° 2030 2072 de la UGEL 02, Lima-2018.

Segunda conclusión

En la hipótesis específica 1 se determinó que existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.770$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0.000$) entre la variable desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional aptitudinal o afectivo de las escuela públicas IE. N° 2030 y IE. N° 2072, de la ugel 02, Lima, 2018.

Tercera conclusión

En la hipótesis específica 2 se determinó que existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.642$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0.000$) entre la variable desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional normativa o afectivo de las escuela públicas I.E. N° 2030 2072 de la UGEL 02, Lima-2018.

Cuarta conclusión

En la hipótesis específica se determinó que existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.697$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0.000$) entre la variable desempeño docente y la dimensión compromiso organizacional normativa o afectivo de las escuela públicas I.E. N° 2030 2072 de la UGEL 02, Lima-2018.

Referencias

Allen, N. &. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational*

Psycholog, 1-18.

- Barraza, A. &. (Octubre-Diciembre de 2008). Compromiso organizacional de docentes de una institución de educación media superior. *Innovación educativa*, 8(45), 20-35.
- Bayona, C., & Goñi, S. &. (January de 2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recurso humanos. *ResearchGate*.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Ed. Shalom. Obtenido de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Castillo, M. (7 de Julio de 2010). La profesión docente. *Red Médica Chile*, 902-907. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v138n7/art17.pdf>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. (R. W. Griffeth, Ed.) *Elsevier journal*, 17(3), 336-354. doi:.1016/j.hrnr.2007.05.001
- Cole, M. &. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of organizational behaviour*(27), 585-605. doi:10.1002/job.378
- Consejo nacional de educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterio de buen desempeño docente*. Lima, Perú: Cecosami. Obtenido de <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>
- Cortés, M. y. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Ciudad del carmen, Campeche, México. Obtenido de http://www.ucipfg.com/Repositorio/MIA/MIA-12/Doc/metodologia_investigacion.pdf
- Elacqua, G., Incapié, D., & Vegas, E. &. (2017). *Profesión: Profesor en América Latina. ¿Por qué se perdió el prestigio docente y como recuperarlo2017?* n/indica: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5691/Profesi%C3%B3n%20Profesor%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20Por%20qu%C3%A9%20se%20perdi%C3%B3%20el%20prestigio%20docente%20y%20c%C3%B3mo%20recuperarlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Flores, L. (2015). Plan de estrategias gerenciales basado en el liderazgo del director para optimizar el desempeño docente en la escuela Carmen Elena Soto de Terán ubicada en Sotilli, Municipio Brión del estado de Miranda. *Magister Scientiarum de Ciencias de la Educación con mención Administrativa Educativa*. Universidad Nacional Abierta, Caracas - Venezuela.
- Gayosso, O. (2013). Determinación del clima laboral y del compromiso organizacional de los docentes con fines de mejora en una institución de nivel básico ubicado en Pachuca, Hidalgo. *Maestra en Administración de instituciones educativas*. Universidad virtual del tecnológico Monterrey, Hidalgo, México.
- Gonzales, T. G. (2007). Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of 'Normative Commitment'. *Journal of Business Ethics*(78), 401-4014. doi:10.1007/s10551-006-9333-9
- Guzmán, E. &. (Diciembre de 2016). Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes de una institución de educación privada en México. *Edetania*50, 85-100. doi:ISSN: 0214-8560
- Hernandez, R., & Fernandez, C. &. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Pilar, B. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hyland, T. (2002). Theory, practice and performance in teaching: professionalism, intuition and jazz. *Education: Journal Articles*, 4. Obtenido de http://digitalcommons.bolton.ac.uk/ed_journals/4
- Informe de seguimiento PREAL. (2018). *Perú: El estado de políticas públicas docentes*. Lima: Diálogo interamericano e Instituto de Estudios Peruanos. Obtenido de http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_1678.pdf
- Jaros, S. (2007). Mayer and Allen model organizational commitment: Measurement Issues. *The Icfai journal of organizational behavior*, VI(4).
- Kothari, C. (2004). *Research Methodology*. Nueva Delhi, India: New age international limited, Publishers. doi:978-8-224-2488-1
- López, D. (2015). motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo. *Magister en ciencias avanzadas en educación*. Universidad de Carabobo, Carabobo-Venezuela.

- Loza, E. (2014). Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Sim[on Bolivar]" de la ciudad de tarapoto. *Maestro en psicología, con mención en psicología organizacional*. Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Luján, B. (2018). Marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 22, Ugel N° 04, Comas - 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Martos, B. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386, Chepen - 2017. *Maestra en administración de la educación*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- McKinsey & Company. (2007). *Como hicieron los sistemas educativos del mundo para alcanzar su objetivo*. Nueva York, Estados Unidos: McKinsey & Company. Obtenido de https://www.cna.gov.co/1741/articles-311056_McKensey.pdf
- Meyer, J. &. (March de 1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resouce management review*, 1(1), 61-89. doi:ISSN: 1053-4822
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Ministerio de educación. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montenegro, A. (12 de Diciembre de 2017). ¿Cómo evaluar nuestro desempeño como docente? *Magisterio.com.co*. Obtenido de <https://www.magisterio.com.co/articulo/como-evaluar-nuestro-desempeno-como-docentes>
- Paredes, I. (2018). El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa pública. Ugel 05, 2018. *Maestro en administración de la educación*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Quesada, T. (2014). Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012. *Maestro en eeducación con mención en Gestión de la Educación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Stephen, J. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment:

- Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, VI(4).
- Unesco. (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* Argentina. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Zamora, G. (Abril de 2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 445-460. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>
- Zheng, W., & Jun, S. K. (January de 2010). New development of organizational commitment: a critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 012-020. doi:1993-8223

Anexo 02. Matriz de Consistencia

Compromiso organizacional y desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPOTESIS Y VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general.</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docentes en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso de continuación y el desempeño docentes en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuación y el desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño</p>	<p>MARCO TEORICO</p> <p>VARIABLE I: Compromiso organizacional</p> <p>D1: Compromiso afectivo</p> <p>D2: Compromiso normativo</p> <p>D3: Compromiso de continuidad</p> <p>VARIABLE II : DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso de continuación y el desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: Básica</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACION: Hipotético deductivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental, transversal, Descriptivo – correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: 40 docentes perteneciente a las IE. N° 2030 y IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.</p> <p>Muestra: 40 docentes perteneciente a las IE. N° 2030 y IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.</p> <p>TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Cuestionario sobre compromiso organizacional</p>

<p>desempeño docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018 ?</p>	<p>docente en las IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018</p>		<p>IE. N° 2030 y la IE. N° 2072 de la UGEL N° 02, Lima, 2018.</p> <p>VARIABLES:</p> <p>Variable 1: Compro miso organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño Docente.</p>	<p>Cuestionario sobre el desempeño docente</p> <p>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Estadística descriptiva: Medidas de tendencia central, frecuencias y porcentajes.</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>Prueba de normalidad de Kolmogorov de Smirnov</p> <p>Rho de Spearman</p>
---	---	--	--	--

Anexo N° 03
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

FINALIDAD:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre el Compromiso Organizacional de los docentes de las IE N°2030 y IE N° 2072, de la ugel 02 , Lima, con fines netamente académicos, para lo cual se pide su colaboración.

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x).

Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

N. o	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Compromiso afectivo					
1	Me encantaría pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2	Disfruto discutiendo sobre mi organización con personas fuera de ella.					
3	Realmente siento que los problemas de esta organización son míos.					
4	Pienso que fácilmente podría estar tan unido a otra organización como lo estoy a esta					
5	No me siento "parte de la familia" en mi organización.					
6	No me siento "emocionalmente unido" a esta organización.					
7	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					

8	No siento un "fuerte" sentido de pertenencia a mi organización.					
Dimensión 2: Compromiso de continuación						
9	No tengo miedo de lo que pueda pasar si renuncio a mi trabajo sin tener otro en fila.					
10	Me sería muy difícil dejar mi organización ahora mismo, incluso si quisiera..					
11	Demasiado en mi vida se interrumpiría si decidiera abandonar mi organización ahora.					
12	No sería demasiado costoso para mí dejar mi organización ahora.					
13	En este momento, permanecer en mi organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
14	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.					
15	Una de las pocas consecuencias serias de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles.					
16	Una de las razones principales por las que continúo trabajando para esta organización es que la partida requeriría un considerable sacrificio personal; es posible que otra organización no coincida con los beneficios generales que tengo aquí.					
Dimensión 2: Compromiso de continuación						
17	Pienso que la gente en estos días se mueve de compañía en compañía demasiado a menudo.					
18	No creo que una persona siempre deba ser leal a su organización.					
19	Saltar de una organización a otra no me parece nada ético.					
20	Una de las razones principales por las que continúo trabajando en esta organización es que creo que la lealtad es importante y, por lo tanto, siento la obligación moral de permanecer.					
21	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar, no me parece correcto abandonar mi organización.					
22	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización.					
23	Las cosas mejoraron en los días en que las personas permanecían en una organización durante la mayor parte de sus carreras.					
24	No creo que ser un "hombre de la compañía" o una "mujer de la compañía" sea más sensato.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

FINALIDAD:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre el Compromiso Organizacional de los docentes de las IE N°2030 y IE N° 2072, de la ugel 02 , Lima, con fines netamente académicos, para lo cual se pide su colaboración.

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x).

Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

N°	Items	Valores				
		1	2	3	4	5
	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
04	Elabora 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.					
	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
05	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
06	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
07	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
08	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
09	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de					

	critérios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
11	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
12	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
13	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
14	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
15	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
16	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
17	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
18	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
19	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
20	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
21	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
22	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
23	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
24	Interactúa 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.					
25	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
26	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
27	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					

28	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
29	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	D4: Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente					
30	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
31	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
32	Participa 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.					
33	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
34	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 4. Base de datos

*COMPROMISO-TABLA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

24 : DL04 5 Visible: 69 de 69 variables

	CO	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23	CO24	DD	DL01	DL02	DL03	DL04	DL05	DL06	DL07	DL08	I	
1	110	3	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	104	3	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	109	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	96	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	133	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
5	110	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	113	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	94	4	3	5	3	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	130	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
8	111	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	113	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	92	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	94	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	113	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	113	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	111	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	95	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
16	110	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	112	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	96	2	5	5	2	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	130	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
19	98	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	113	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	107	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	107	3	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	99	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

10:56 11/04/2019

*COMPROMISO-TABLA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

24 : DL04 5 Visible: 69 de 69 variables

	DL09	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18	DL19	DL20	DL21	DL22	DL23	DL24	DL25	DL26	DL27	DL28	DL29	DL30	DL31	DL32	DL33	DL34	COAGR	DDPRE	DDENZ	DDPAR	DDDES	COA
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	2	3	3	3	3	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	3	3	1	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	3	1	1	1	1	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	2	3	1	1	1	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	1	1	1	1	1	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

11/04/2019 10:57

*COMPROMISO-TABLA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

24 : DL04 5 Visible: 69 de 69 variables

	CO	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23	CO24	DD	DL01	DL02	DL03	DL04	DL05	DL06	DL07	DL08	
24	112	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	109	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	5	4	4	4	4	5	4	4	
26	95	3	4	5	2	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	161	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	99	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	108	3	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	4	4	5	4	4	4	4	4	
29	113	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	113	4	4	5	2	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	91	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	107	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	111	3	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	98	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	99	4	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	108	3	4	4	3	4	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	130	4	4	5	4	4	4	4	4	
37	113	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	113	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	106	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	105	3	4	4	2	4	5	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	4	4	4	4	4	4	4	4	
41																																			
42																																			
43																																			
44																																			
45																																			
46																																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

11:01 11/04/2019

*COMPROMISO-TABLA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

24 : DL04 5 Visible: 69 de 69 variables

	DL09	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18	DL19	DL20	DL21	DL22	DL23	DL24	DL25	DL26	DL27	DL28	DL29	DL30	DL31	DL32	DL33	DL34	COAGR	DDPRE	DDENZ	DDPAR	DDDES	COA
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	2	3	1	1	1	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	2	1	1	1	1	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	2	1	1	1	1	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	
41																																
42																																
43																																
44																																
45																																
46																																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

11:00 11/04/2019

Anexo 5. Resultados SPSS

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=CO DD
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			CO. Compromiso organizacional	DD. Desempeño docente
Rho de Spearman	CO. Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	DD. Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

11:26
11/04/2019

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=DD COA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

		DD. Desempeño docente	COA. Compromiso organizacional I aptitudinal o afectivo. (agrupado)
Rho de Spearman	DD. Desempeño docente	1,000	,770**
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)		
	N	40	40
COA. Compromiso organizacional aptitudinal o afectivo. (agrupado)	COA. Compromiso organizacional aptitudinal o afectivo. (agrupado)	,770**	1,000
	Coefficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)		
	N	40	40

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

11:31
11/04/2019

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no paramétricas
 Título
 Notas
 Correlaciones

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=DD CON
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			DD. Desempeño docente	CON. Compromiso organizacional normativo. (agrupado)
Rho de Spearman	DD. Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	CON. Compromiso organizacional normativo. (agrupado)	Coefficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

11:33 11/04/2019

*Resultado5 [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=DD COC
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			DD. Desempeño docente	COC. Compromiso organizacional de continuidad. (agrupado)
Rho de Spearman	DD. Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	COC. Compromiso organizacional de continuidad. (agrupado)	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

11:35 11/04/2019

Anexo 6.

Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues

Stephen Jaros*

Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment has become the dominant model for study of workplace commitment. Given its widespread usage, analyzing the accuracy of the scales developed to tap the construct is warranted. This paper includes a critical analysis of the organizational commitment framework proposed by Meyer and Allen and examines the validity of its constituent subscales for the measurement of Affective Commitment (AC), Normative Commitment (NC), and Continuance Commitment (CC). It identifies the critical issues that need to be addressed to enhance the accuracy and usefulness of Meyer and Allen's model. It incorporates corresponding solutions and proposes an enhanced model for the measurement of organizational commitment.

Introduction

The three-component model of commitment developed by Meyer and Allen (1997) arguably dominates organizational commitment research (Meyer *et al.*, 2002). This model proposes that organizational commitment is experienced by the employee as three simultaneous mindsets encompassing affective, normative, and continuance organizational commitment. Affective Commitment reflects commitment based on emotional ties the employee develops with the organization primarily via positive work experiences. Normative Commitment reflects commitment based on perceived obligation towards the organization, for example rooted in the norms of reciprocity. Continuance Commitment reflects commitment based on the perceived costs, both economic and social, of leaving the organization. This model of commitment has been used by researchers to predict important employee outcomes, including turnover and citizenship behaviors, job performance, absenteeism, and tardiness (Meyer *et al.*, 2002). Meyer and Allen (1997) provide a comprehensive overview of the theoretical lineage of this model.

Given its widespread usage in organizational behavior research, the measures used to tap the AC, NC, and CC constructs merit close scrutiny. Thus, this paper outlines some of the key measurement problems and challenges associated with this model, and presents recommendations for future research. Specifically, this paper analyzes

* Professor of Management, Southern University College of Business, Baton Rouge, Louisiana, USA. E-mail: sjaros3@cox.net

Appendix B

Original Commitment Scale Items (Allen and Meyer, 1990)

Affective Commitment Scale Items

1. I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.*
2. I enjoy discussing about my organization with people outside it.*
3. I really feel as if this organization's problems are my own.*
4. I think that I could easily become as attached to another organization as I am to this one.^(R) *
5. I do not feel like 'part of the family' at my organization.^(R) *
6. I do not feel 'emotionally attached' to this organization.^(R) *
7. This organization has a great deal of personal meaning for me.*
8. I do not feel a 'strong' sense of belonging to my organization.^(R) *

Continuance Commitment Scale Items

1. I am not afraid of what might happen if I quit my job without having another one lined up.^(R) *
2. It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.*
3. Too much in my life would be disrupted if I decided to leave my organization now.*
4. It wouldn't be too costly for me to leave my organization now.^(R) *
5. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.*
6. I feel that I have very few options to consider leaving this organization.*

(Contd...)

Appendix B

(...Contd)

7. One of the few serious consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.[~]
8. One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice—another organization may not match the overall benefits I have here.[~]

Normative Commitment Scale Items

1. I think that people these days move from company to company too often.[~]
2. I do not believe that a person must always be loyal to his or her organization.^{(R)~*}
3. Jumping from organization to organization does not seem at all unethical to me.^{(R)~*}
4. One of the major reasons I continue to work in this organization is that I believe loyalty is important and therefore feel a sense of moral obligation to remain.^{~*}
5. If I got another offer for a better job elsewhere I would not feel it was right to leave my organization.^{~*}
6. I was taught to believe in the value of remaining loyal to one organization.^{~*}
7. Things were better in the days when people stayed in one organization for most of their careers.[~]
8. I do not think that to be a 'company man' or 'company woman' is sensible anymore.^{(R)~}

Note: + Meyer and Allen (1997) substitute 'believe' for 'feel' in this item.
 ~ Directly reflects the focal behavior for organizational commitment, staying/leaving.
 ~ Indirectly reflects the focal behavior.
 * Reflects affective content.
 (R) Reverse-coded item.

Anexo 7: Acta de aprobación originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Nancy Elena Cuenca Robles, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante Freddy Fidel Abanto Zamora "Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02-Lima, 2018". Constató que la misma tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 15 de agosto de 2019

DNI: 08525952

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

Anexo 8. Pantallazo del software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1160463502&u=1088032488&a=1&lang=es&ro=103

feedback studio | Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
 Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02,
 Lima, 2018
 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en Gestión Pública
 AUTOR:
 Dr. Abamo Zamora, Freddy Fidel (ORCID: 0000-0003-4253-7394)
 ASESOR:
 Dra. Caecilia Robles, Nancy Elena (PMI) (ORCID: 0000-0003-3538-2099)
 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Administración del Talento Humano
 LIMA-PERÚ

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
3	www.repositorioacade... Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	repositorio.ilesm.mx Fuente de Internet	<1 %
6	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 59 | Número de palabras: 11014 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Acceso a Internet
12/02/2019

Anexo 9. Formulario de autorización para la publicación electrónica


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICATION ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES
 Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
 FREDDY FIDEL ABANTO ZAMORA

D.N.I. : 06078776

Domicilio : CALLE 15 MZ 'S' lot 29 URB. LOS NISPEROS S.M.P.

Teléfono : Fijo : 7715796... Móvil : 968105558

E-mail : fabantob@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS
 Modalidad:
 Tesis de Pregrado
 Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

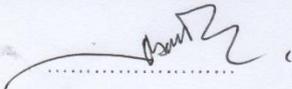
Tesis de Posgrado
 Maestría MAESTRO Doctorado
 Grado :
 Mención: GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS
 Autor (es) Apellidos y Nombres:
 FREDDY FIDEL ABANTO ZAMORA

Título de la tesis:
 COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
 EN INSTITUCIONES DE LA UGEL N° 02, LIMA, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:
 A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  Fecha : 23-07-2019

Anexo 10. Autorización de la versión final del trabajo de investigación**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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FREDDY FIDEL ABANTO ZAMORA

INFORME TITULADO:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN INSTITUCIONES DE LA UGEL N° 02, LIMA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA -SUSTENTADO EN FECHA: 12/06/2019.NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN