



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Compromiso organizacional y su relación con el
desempeño laboral de los colaboradores del nivel
secundario de la Institución Educativa
San Juan de Chota

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

AUTORA:

Saavedra Fernandez, Lesli Ivetti (ORCID: 0000-0002-1565-6024)

ASESOR:

Dr. Ruiz Perez, Aurelio (ORCID: 0000-0001-7684-3475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres queridos: Víctor y Deysi por su sacrificio, apoyo, cariño y comprensión; porque con el ejemplo me enseñaron a ser cada día mejor persona y por darme la fuerza para culminar mis estudios.

A mi esposo e hija, por su apoyo, llenarme de cariño y ser mi motivación para seguir el camino de la superación.

Lesli Saavedra

Agradecimiento

A mi asesora de tesis Mba. Tania Yasely

Mendoza Banda

quien, con su paciencia y enseñanzas, me ha permitido concluir la presente investigación.

A los colaboradores del nivel secundario de la Institución Educativa San Juan de Chota por darme su apoyo en la aplicación de las encuestas y brindarme los documentos e información necesaria para mi investigación.

A todas las personas que fueron capaces de apoyarme y llenarme de motivación para el desarrollo de mi investigación incentivándome siempre a seguir adelante y no darme por vencida.

Lesli Saavedra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y su operacionalización	24
3.3. Población y muestra	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	28
3.6. Métodos de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Abreviaturas	Significado
MINEDU	Ministerio de Educación
CATO	Cuestionario sobre los atributos de la organización
ANOVA	Análisis de varianza
BOS	Escala de observación de comportamientos
Ho	Hipótesis nula
UGEL	Unidad Educativa Local
SPSS	Software estadístico (Statistical Package for Social Sciences)

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Dimensiones del Compromiso Organizacional</i>	15
<i>Tabla 2: Operacionalización de variables</i>	25
<i>Tabla 3: Número de trabajadores de la I.E. San Juan de Chota</i>	26
<i>Tabla 4: Fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional</i>	29
<i>Tabla 5: Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral</i>	29
<i>Tabla 6 : Relación entre la variable Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral</i>	30
<i>Tabla 7: Correlación entre dimensiones de las variables Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral</i>	31
<i>Tabla 8: Nivel de compromiso organizacional</i>	32
<i>Tabla 9: Nivel de Desempeño Laboral</i>	33
<i>Tabla 10: Matriz de Consistencia</i>	51

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Diseño de investigación</i>	23
<i>Figura 2. Nivel de Compromiso organizacional</i>	33
<i>Figura 3. Nivel de Desempeño Laboral</i>	34

RESUMEN

El presente trabajo aborda sobre el compromiso organizacional de los colaboradores de la institución educativa San Juan de Chota en el departamento de Cajamarca. Para ello se utilizó la encuesta, la cual recopiló datos de medición del grado del compromiso organizacional aplicada a los 56 colaboradores del nivel secundario. Se ha hecho uso de la estadística descriptiva y se ha empleado el Alpha de Cronbach para medir la fiabilidad del instrumento. El análisis de los resultados se realizó con base a las respuestas que los trabajadores brindaron directamente encontrando que la mayor relación se dio entre el aspecto afectivo del compromiso organizacional con las capacidades referidas al puesto en un nivel de 0.573, seguido del desempeño de las funciones con una correspondencia de 0.483 y en esa misma dimensión la emocionalidad en un 0.462; además, no se ha encontrado relación alguna con el carácter normativo. Finalmente, la correlación obtenida entre ambas variables, ha obtenido un promedio bastante débil de 0.281, mostrando que el compromiso y el desempeño de los colaboradores de la institución educativa San Juan de Chota presenta correspondencia débil. Se plantean algunas recomendaciones como parte del estudio.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, Institución Educativa.

ABSTRACT

This work addresses the organizational commitment of the collaborators of the San Juan de Chota educational institution in the department of Cajamarca. For this, the survey was used, which collected data to measure the degree of organizational commitment applied to the 56 employees at the secondary level. Descriptive statistics have been used and Cronbach's Alpha has been used to measure the reliability of the instrument. The analysis of the results was carried out based on the responses that the workers provided directly, finding that the greatest relationship occurred between the affective aspect of the organizational commitment with the capacities related to the position at a level of 0.573, followed by the performance of the functions with a correspondence of 0.483 and in that same dimension the emotionality in a 0.462; Furthermore, no relationship with the normative character has been found. Finally, the correlation obtained between both variables has obtained a rather weak average of 0.281, showing that the commitment and performance of the collaborators of the San Juan de Chota educational institution show weak correspondence. Some recommendations are made as part of the study.

Keywords: Organizational commitment, work performance, Educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Determinar indicadores que permitan saber en qué nivel está el hecho de comprometerse en la empresa y si es trascendente, buscar altos niveles de satisfacción conllevan a tener colaboradores con buenas destrezas blandas y sanos emocionalmente de modo que se logre de objetivos; por el contrario, si prevalece la insatisfacción se generan situaciones indeseadas como rotaciones no adecuadas, renuncias, ausentismo, reducción en el grado de productividad. Las personas comprometidas con la empresa son las que suelen trabajar hacia el logro de las metas con altos estándares de cumplimiento. En gestión del Talento Humano está un reto alto en disponer de las herramientas adecuadas para los empleados que laboran en la institución y llegar a acentuar el compromiso de trabajo responsable hacia los objetivos empresariales.

La administración de las habilidades en los colaboradores debe brindar la debida importancia al logro de objetivos de sus colaboradores debido a que deben garantizar: la preparación, el desempeño y la retroalimentación para ellos tanto para su proceso de evaluación, como en fechas programadas. Gestionar el desempeño inicia desde que se selecciona a la persona, tomando en cuenta que su preparación sea acorde al cargo que ocupará, así como los factores motivacionales que caracteriza a los colaboradores individualmente.

Una mirada internacional, en Estados Unidos, Amstrong (2012, p.15) plantea que, para competir debes no solo evaluar y capacitar sino mantener contento al personal con incentivos de modo que el personal se considere parte fundamental de la empresa, pues ante un mercado tan complejo, el cliente tiene diferentes comportamientos y dispones de muchas empresas para elegir y fidelizarse, las organizaciones buscan obtener mayores logros para su beneficio, que se traduce en metas y objetivos logrables. Se requiere que los colaboradores actúen en la dentro de la empresa como si fuera su propiedad y ellos los

administraran, por esa razón, se debe tratar bien a los colaboradores y estos trataran bien a los clientes.

En España, Pozo (2015) señala que, es en un mundo globalizado se ha generado que todo se adecúe de modo que se logre el equilibrio de lo profesional, en lo personal y también en la familia, a esto apuntan todas las personas que laboran y a la vez deben atender asimismo y a sus familias. Las empresas requieren la presencia de colaboradores mucho más del tiempo pactado, pero las personas hoy en día cumplen solo con lo establecido y no dan horas extra, si se exige demás entonces la forma de relacionarse se afecta y tiende a decaer. Se busca que el compromiso sea por convicción del empleado no por obligación, que se sienta a gusto y que experimente situaciones nuevas de trabajo y afronte retos que lo haga que estén orgulloso de sí mismo.

En México, Los gestores de talento humano priorizan el compromiso como uno de los aspectos de más alto valor, también los objetivos en la organización en cuestión, a la vez si son o no leales y vinculación de los mismos con el área en que se desempeñan. El compromiso es algo personal de cada empleado, pero la correcta administración de las habilidades garantizará que el colaborador por convicción se sienta parte de la empresa, es por ello que se debe capacitar para que mejores y evitar la deserción en la empresa (Cabrera y Urbiola, 2012, p.26).

Toda empresa que desea posicionar de manera internacional, usa el concepto de compromiso por convicción, tomando en cuenta todo lo que la empresa necesita para tener éxito, así como de la voluntad genuina que ejercen los colaboradores individualmente para trabajar en bien de institución, con la motivación correcta e identificación real para con la institución. El colaborador debe cumplir como mínimo el ser: productivo, creativo y estar siempre dispuesto a nuevos retos, para que las organizaciones, done ellos forman parte se puedan mantener en el mercado vigentes.

En Colombia, según indican Torres y Díaz (2012, p.31) los gestores de empresas saben que para tener éxito en un mundo globalizado es indispensable tener personas que estén muy bien identificadas con el negocio. Ese es el motivo por el que las empresas usan herramientas para conocer cuan comprometido están sus empleados con los objetivos de la organización y usan mecanismos para comprometer a los colaboradores de modo que la producción sea la óptima y adecuada.

Los problemas de una empresa no solo son responsabilidad de los colaboradores que trabajan en ella, sino también de quienes las dirigen y gestionan, tal como refiere Chiavenato (2009, p.144), habla de herramientas que trabajan tanto para los colaboradores como proveedor y también para quienes están dentro y fuera de la empresa son clientes. Es necesario conocer el desempeño individual, la identificación de las áreas de mejora continua, para un logro óptimo de cumplimiento de objetivos en el tiempo establecido dentro de una empresa.

Castañeda (2016) indica que en Perú desde los 90's los gobiernos de turno que han venido trabajando en la modernización del estado para que sea, eficaz y eficiente; pero los resultados aún no se evidencian, de preferencia en el rubro educativo y salubridad. Son los sectores que han recibido mayor presupuesto, pero el impacto positivo ha sido mínimo. Han priorizado en evaluar el desempeño laboral en el sector de los empleados públicos, considerándolo como eje estratégico en la mejorar continua.

Se ha buscado siempre que los trabajadores que sirven en el estado crezcan profesionalmente con sus habilidades a través de bonos que incentiven y en la correcta evaluación basada en resultados que ellos hayan logrado en su área de trabajo. Se hace necesario saber qué aspectos necesitan mayor atención; prioritariamente el salario, la forma de relacionarse unos con otros, la infraestructura en la que laboran, las herramientas con las que deben cumplir sus obligaciones, entre otros.

A lo largo y ancho de Perú, se dan situaciones en las cuales los profesionales de la educación están en constante lucha por que se respeten sus derechos, mejores condiciones en su centro de labores y mejores pagos de salarios, si como superar el inconveniente de que los docentes contratados desempeñan las mismas labores que el nombrado evidenciándose una injusticia, anualmente se producen cerca de 95 mil plazas docentes de contrato con una diferencia de haberes entre el 5 al 10 %, pero pierden muchos beneficios por no ser nombrado (MINEDU, 2017).

En los colaboradores que imparten conocimiento en el nivel secundaria, dentro de la organización Educativa San Juan de Chota, se llegó a identificar deficiencias en el estar comprometido con los quehaceres de la organización y en el buen desenvolvimiento de sus quehaceres de manera personal los empleados, manifestado en: poquísima participación en las actividades agendadas y socializadas a tiempo, limitada participación en equipo para resolver situaciones de la organización educativa que requiere de la opinión y conocimiento de todos sus miembros, constantes quejas de los colaboradores sobre la calidad y la atención institucional por parte de los gobernantes. Así como escasa empatía, una inadecuada gestión a nivel institucional. La plana de docentes en su mayoría, muestra desgano y falta de motivación por las políticas de la organización institucional, apareciendo cualidades de limitada identidad con la institución educativa, baja identidad al comprometerse con la organización, frecuentes faltas y tardanzas excesivas en las reuniones de trabajo y escasa participación en las actividades tanto formales como no formales.

Una de las causas por la que no hay un buen desempeño es porque los maestros están descontentos con la forma como se administra el plantel educativo, manifestando que la forma de trabajar no se ajusta a respetar lo que está dictaminado en las normas legales que rigen actualmente y que de por sí ya son inapropiadas, el liderazgo de la autoridades educativas no es óptimo, hay desorden en los registros, controles y seguimiento de actividades administrativas, dando lugar a errores y pérdida de tiempo y duplicando esfuerzos del recurso humano, por ende los colaboradores opten solamente por

cumplir con el mínimo requerimiento, no habiendo motivación ni oportunidad de gestionar y ejecutar nuevas ideas para superar los puntos críticos de la organización educativa.

Todo esto desemboca a un ambiente hostil y se evidencia en los malos resultados.

Éste trabajo tiene como finalidad encontrar que relación haya para el estar comprometidos organizacionalmente a la vez el nivel de cumplimiento al desempeñar cada función por parte de los maestros de educación secundaria en la organización educativa ubicada en Chota que lleva por nombre San Juan; para así lograr comprometerlos, ver su lealtad y su nivel de desenvolvimiento en el plantel educativo.

Trabajos previos

Los trabajos que guardan relación encontrados luego de la revisión bibliográfica correspondiente son:

Internacional

Barraza (2015) realizó un trabajo que habla de “El nivel de estar comprometidos con la institución educativa por parte de los docentes: *a nivel de exploración*”. Investigó a una población de 155 maestros. El instrumento ha sido una forma validada de cuestionario “CATO (Cuestionario relacionado a Atributos dentro de la Institución)”; asimismo, hizo uso del Alfa - Cronbach para el factor de confiabilidad, asimismo la forma de analizar se ha realizado usando los estadísticos T de student, ANOVA de un solo factor y la prueba de seguimiento Scheffe.

Concluyó: su expresión cuenta sobre en la organización como es el compromiso de sus colaboradores, a través de una orientación conceptual-multidimensional

de Meyer y Allen (1991), definida como fase psicológica, se puede caracterizar tanto entre persona como en institución.

Una relación positiva entre colaboradores y la institución educativa es vital para que haya un compromiso estable y se mantenga en el tiempo ya que de esa manera se logrará fidelizar al cliente interno y lograr que ellos tengan un buen desempeño en bien de los clientes externos.

Una investigación sobre la organización y nivel de saber que tan comprometidos están los maestros con la institución Universidad del estado de Baja California, fue trabajada por Maldonado, Ramírez, García & Chairez (2014) trabajaron con 58 maestros a los que emplearon el interrogatorio de Allen y Meyer, relacionado con sus variables a ser estudiadas; llegaron a ultimar que no hay relación entre el grado de estar comprometido con la institución por parte de los docentes de los docentes y los aspectos demográficos y la continuidad dentro de la organización. (p.17).

Latinoamericano

Asimismo, Guzmán, Ancona y García (2014) elaboraron un trabajo de investigación relacionada con “el grado de estar comprometidos que tienen los maestros con la institución en la que enseñan al trabajar en el área de investigación de una universidad pública mexicana”, los autores trabajaron con una población de 9 grupos de 8 docentes cada uno, ellos resolvieron una guía de estar comprometidos con la institución.

Llegaron a concluir que, en el aspecto afectivo de estar comprometidos con la institución se observó que es limitado la práctica fe a la ética profesional, ausencia de bonos o pagos adicionales por eso se cree que no hay un buen nivel de sentirse identificados plenamente con la empresa educativa.

Figuroa (2017) realizó una investigación relacionado con “Existe una cultura y sus colaboradores realizan cierto desempeño en una institución gubernamental en Guatemala”, trabajó con 47 colaboradores, quienes resolvieron dos cuestionarios, uno de Olmos y Socha, que medió la cultura organizacional y el segundo fue el método de escalas de observación de comportamientos (BOS), del autor Levy, así midió el desempeño laboral de los colaboradores dentro de la organización estatal.

La investigación llegó a la conclusión que la variable relacionada a la cultura de la institución no está conexas con el grado de labores desempeñadas. Llegando de esta forma a aceptar la hipótesis nula (Ho) formulada. Sin embargo, se debe incidir en las motivaciones hacia los colaboradores a fin de desempeñarse en forma óptima, desarrollando actitudes de compromiso con el desarrollo de la institución.

Nacional

Ortiz (2018) realizó su investigación sobre “el cómo está la organización a nivel de compromiso y cómo sus colaboradores se desempeñan en el aula en planteles de educación estatal de Ate-Vitarte-Lima”, trabajó con 123 maestros, le administró un cuestionario, previa confiabilidad del coeficiente de Aiken. Concluyó que, el compromiso organizacional de los docentes predice razonablemente del desempeño profesional en el aula, de las instituciones educativas donde se realizó la investigación (p. 118). Entonces se señala que la institución a nivel de compromiso y sus maestros a nivel de cumplimiento de funciones produce limitadamente, lo cual es preocupante porque los docentes han dejado su motivación por los suelos de manera que no están cumpliendo a cabalidad con la enseñanza en plantel educativo y por ende el desempeño profesional no es el deseado.

Flores, Gutiérrez, Ríos & Vásquez (2017) realizaron investigación sobre “Los docentes y su compromiso con la institución pública en Sarayacu-Ucayali

distrito”, allí participaron 6 docentes del nivel primaria, desarrollaron cuestionario de compromiso institucional.

Concluyeron que, en educación primaria sus docentes de este plantel, mostraron nivel bajo de compromiso organizacional, afectando el desarrollo de la institución educativa (p.5). Entonces el desenvolvimiento laboral no es óptimo por el bajo compromiso organizacional, teniendo repercusión en la buena imagen de la institución educativa.

Baltazar (2017) Investigó sobre “Forma de desempeñarse y de estar comprometido con los quehaceres de la institución los maestros en los planteles del estado en la cuenca Nor Alta-Huarochirí”, trabajó con 44 docentes, a quienes aplicó un examen que está en relación con el grado de compromiso organizacional y desempeño laboral, a fin de recoger datos para establecer si hay o no relación en sus variables, por medio del coeficiente de Pearson.

Llegó a finiquitar que, En la actitud al desempeñar sus funciones laborales y la forma de desempeñarse comprometidamente en la institución, los docentes si existe una relación directa significativa ($r=0,555$ y $p=0,000$) (p.73). Esto permitió señalar que se debe capacitar y estimular a los colaboradores para un óptimo desempeño laboral; creando vínculos emocionales entre ellos para acentuar el compromiso organizacional.

Local

Machuca & Pajares (2016) ejecutaron una investigación sobre “La forma en que afecta en una institución su clima laboral en la manera como sus docentes realizan sus labores en el plantel educativo estatal Cajamarca - Rafael Olascoaga”, trabajaron con 26 docentes, los mismos que respondieron una serie de preguntas relacionadas con la institución y el clima entres us colaboradores y otro sobre el desenvolvimiento laboral, a fin de recoger toda la data referente a las variables, previa aplicación del Alpha de Cronbach que les permitió conseguir la validación respectiva (p.35).

Concluyeron, en: clima en la institución y las labores desempeñadas por los colaboradores del plantel educativo de la institución de educación estatal Rafael Olascoaga-Cajamarca si existe relación significativa (p.48). Habiendo un clima organizacional positivo, esto resulta importantísimo para un buen desempeño laboral, repercutiendo en el progreso de la institución y la buena imagen de la misma a favor de los clientes directos como son los estudiantes y también de los padres de éstos y la comunidad local.

En la investigación sobre si hay interrelación entre clima laboral en la institución con la forma de cumplir con el trabajo de los colaboradores del plantel educativo privado Isaac Newton-Cajamarca, de los autores Fernández e Ibáñez (2018) se trabajó con una población de 51 maestros, los que resolvieron dos balotarios de preguntas específicos relacionado con el estudio en cuestión, previamente tales instrumentos de investigación se revisaron aplicando el Alpha de Cronbach; y luego se aplicó adecuadamente la prueba de Spearman (p.73).

Concluyeron que existe relación positiva baja entre los objetos de estudio clima de la organización y desenvolvimiento laboral de los colaboradores de la institución educativa Isaac Newton- Cajamarca (p.48). Lo que permite indicar que los colaboradores deben desarrollar un clima organizacional estable orientado a integrarse con la institución educativa en mayor detalle y con ello desarrollar un excelente desempeño laboral, repercutiendo en alumnos como clientela primordial a la vez como los progenitores del plantel educativo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías relacionadas al tema

2.1.1. Compromiso Organizacional

Fernández (2017) dice “Es una relación emocional el estar comprometidos con la institución y con el colaborador de la misma a través del cual el empleado se siente parte de la organización donde se desempeña” y además se siente integrado en la empresa a través de vínculos que lo relacionan fundamentalmente en lo laboral (p.32).

Asimismo, Allen y Meyer (1997) propusieron enfoque en tres dimensiones abarcando las dimensiones: de afecto, permanencia y la normativa (p.34).

Por su parte Robbins & Judge (2013) señalaron que el comprometerse en la institución y sus quehaceres se produce cuando un colaborador es incentivado y motivado a involucrarse al detalle con la empresa en la que viene laborado y está comprometido con las metas establecidas por la organización, manifestando al mismo tiempo el interés de permanecer en ella (p.74).

Ávila, Castañón y López (2016) indicaron que el compromiso en la organización proviene de un acercamiento que permite entender lo que perciben lo que sienten y actitudes de los trabajadores de una institución, así como el involucramiento con esta misma, esta concepción incluye la relación que tiene el colaborador de manera individual con cada equipo que forma parte de la institución (p.4).

Colquitt, Lepine & Wesson (2015) expresan que el compromiso organizacional es el deseo de los colaboradores de una institución de ser parte de esta misma, influyendo en la permanencia en el tiempo del trabajador dentro de la organización, dejando de lado la búsqueda de otras instituciones de trabajo donde probablemente se ofrezcan mejores condiciones laborales.

Asimismo, Jiménez, Bustamante y Bustamante (2012) manifiestan que los gestores de las empresas debe ser los que en primer lugar se preocupen por la permanencia y lealtad a los colaboradores, de tal manera que se produzca un ambiente laboral lleno de optimismo, de aceptación general, para llegar a profundizar el compromiso organizacional que tanto es deseado y necesita en toda organización, para fidelizar a los colaboradores de la institución y a través de ellos se fidelice a los clientes y usuarios correspondientes.

Importancia del Compromiso Organizacional

Serruto y Girón (2017) manifiestan: Estar comprometidos con la institución por parte de los colaboradores suele ocurrir en los primeros meses de producida su ingreso a laboral, y va emparejada a los procesos de socialización en sus labores, por lo tanto, los colaboradores deben tener un contrato tanto laboral, así como un contrato afectivo psicológico en concordancia con la función que cumple la institución y lo que quiere lograr a corto, mediano y largo plazo. Entonces la ausencia del compromiso organizacional puede frenar el desarrollo y crecimiento organizacional dejando estancado el avance (p.39).

Ávila, Castañón y López (2016) manifiestan que las empresas tienen que esforzarse por buscar trabajadores con las habilidades necesarias para cubrir los cargos planificados, que sean personas con actitudes apropiadas, con espíritu emprendedor; con buen perfil acorde a lo que van a desempeñar y bien remunerados, sobre ello es importante que el grado de estar comprometidos con las funciones, misión y visión de la empresa se vaya trabajando y se desarrolle con el pasar de los días aplicando políticas de gestión de talento humano adecuadas, apoyando el crecimiento personal, profesional incluso brindando el bienestar familiar (p.13).

2.1.2. Compromiso y cultura organizacional

El estar comprometido en una organización es el punto de vista emocional de los integrantes de la empresa, la simpatía que se manifiesta al trabajar, mientras que la cultura en la organización tiene que ver con las actitudes que cada colaborado ejecuta en forma continuada en una determinada empresa, por eso Girón y Serruto (2017) indican que el directivo es sujeto de crédito, con el ejemplo y liderazgo debe ganarse la confianza de sus trabajadores y valorar el compromiso de ellos y la cultura organizacional que desarrollan.

De allí que Kouzes y Posner (1996) manifiestan que los colaboradores tienen que sentirse orgullosos de pertenecer a una organización sensual, llegando a encontrar sentido y coherencia con los objetivos de la institución donde se están desempeñando. De esta forma los colaboradores manifiestan cada vez más compromiso con la institución lo que genera un buen clima laboral lleno de satisfacción, con el desarrollo de interacciones personales duraderas entre los que integran una determinada organización y se apoyan de manera inmediata mientras duran los trámites burocráticos y así llevan al éxito a la empresa

Girón y Serruto (2017) citan a Miroshnik (2013) el mismo que señala que el compromiso en una empresa es un proceder social que vincula al ser humano con los valores y con la permanente búsqueda de lograr cumplir con los objetivos estratégicos de la institución; de modo que, el compromiso nace bajo una fuerte influencia de la práctica de valores que son componentes clave de la cultura organizacional. También, dice los compromisos evolucionan muchas veces espontáneamente, sino que responden al desarrollo de la cultura organizacional; entonces el compromiso organizacional se basa en cuanto está desarrollándose la empresa misma.

Modelo de Meyer y Allen

Peña, Chávez y Alarcón (2016) dicen que Meyer y Allen (1997) indican, el modelo de comprometerse magnamente con la organización tiene escalones o niveles y que son tres: el del afecto, de la continuidad y el de las normas; correspondiendo a una situación psicológica que se desarrolla en los colaboradores y la institución a la que pertenecen, dando espacio a la permanencia trabajando en la organización o separarse de la misma.

Meza de los Cobos (2013) menciona a Arias (1998) que manifiesta, el compromiso empresarial está basado en el deber moral que se obtiene hacia la persona incluso a la institución. Un empleado en una empresa por lo general está en compromiso con la ella, pero hay casos en los que no hay ese compromiso, en ese caso se va a generar actitudes no positivas internas, produciendo impotencia, conflictos subordinado-jefe, continuas ausencias en el trabajo y probablemente hasta solicitudes de licencias o en el peor de los casos ausencias. Los que dirigen la empresa tienen que estar atentos a fin de motivar a sus trabajadores de diversas maneras que van desde el buen trato considerándolos hasta aumentos salariales, hasta las preparaciones periódicas manteniéndolos en actualización permanente en concordancia con la ciencia y las tecnologías.

Dimensiones de Compromiso Organizacional

El compromiso en las organizaciones según Fernández (2017) citado por Meyer y Allen (1997) tiene las siguientes extensiones:

Afectivo

La dimensión del afecto corresponde a ser amistoso en lo laboral al relacionarse entre la persona trabajadora y la persona que gestiona el talento

toda vez que en ella el colaborador alcanza a satisfacer la necesidad por la que trabaja y lo que espera de su empleador, deseando continuar un buen tiempo dentro de la institución. Los trabajadores que demuestran un grado alto de estar comprometidos de manera amigable y se inclinan a generar simpatía cuando hay problemas en los proyectos de la organización por lo que trabajan arduamente para resolverlos en forma óptima para encuentran soluciones a los mismos; muestran actitudes positivas ante los cambios que se van evidenciando en la institución y deciden formar parte de estos, dando muestras de estar familiarizados y por ende en compromiso con las metas y valores institucionales.

Por lo tanto, esta clase de nivel en comprometerse dentro de la empresa de parte de sus colaboradores se convierte en el modo de trabajar. Todo ello debido a un sentimiento de orgulloso y se encuentra relacionado y trabaja por convicción en la empresa, va más allá de cumplir los objetivos y valores (p.35).

Normativo

En cuanto al aspecto normativo, esta corresponde a la unión que se da entre los empleados y la empresa en relación al tema moral, por el que los trabajadores señalan que es su deber y un honor continuar en la institución a lo largo del tiempo, esto toda vez que responde a las oportunidades de confianza puesta de manifiesto, la formación, actualización profesional, ocupacional, respondiendo de esta manera a la lealtad a la empresa en la cual se desempeña profesionalmente.

Continuidad

En el aspecto continuidad el colaborador realiza evaluaciones de los costos-beneficios que se pueden obtener si se produce el abandono en la institución, lo que le permite decidir si se queda en la organización o si se va de ella.

Asimismo, este autor, indica que esta clase de compromiso se ve en aumento durante épocas de crisis o recesión de la economía, que se producen en diversas etapas del desarrollo empresarial. Que haya colaboradores de este tipo de compromiso no son de interés para las instituciones, dado que el colaborador deja de involucrarse porque no lo siente así, salvo por que necesita continuar hasta que encuentre mejores opciones, sin embargo, permanecen laborando para la empresa por necesidad de dinero en el momento, pero tomará una de otras alternativas mejores.

Una síntesis de los niveles de la variable en estudio respecto a comprometerse en la organización se presenta a continuación:

Tabla 1: *Dimensiones del Compromiso con la Organización*

Dimensión de Afecto	Dimensión de la Normativa	Dimensión de la Continuidad
Vínculo de lo emocional. El colaborador hace suyos los objetivos de la empresa.	Vínculo de lo moral. El empleado se siente obligado en el aspecto moral a continuar en la organización.	Vínculo de lo material. El colaborador pone en valora el costo-beneficio que le resultaría de retirarse o continuar en la empresa.
Deseo de permanencia.	Deber de permanencia.	Necesidad de permanencia.
Si interesa a la organización	Puede interesar a la organización.	No interesa a la organización
Grado de comprometerse, alto	Grado de compromiso medio	Grado de compromiso bajo

Fuente: Fernández (2017)

2.1.3. Desempeño de lo laboral

Según Robbins y Judge (2014) Laboralmente existe un desempeño de labores que son formas de actuar o comportamientos desarrollados por los colaboradores de una empresa, los mismos que son importantísimos para alcanzar el cumplimiento de lo trazado como meta, que pueden ser medidos y evaluados según ciertas habilidades de manera personal a todos los empleados considerando el grado de contribución a la empresa.

Bardales (2016) dice que el desenvolvimiento en la labor viene a ser la manera en la que los empleados efectúan su trabajo, desarrollan las actividades cotidianas y funciones de acuerdo al puesto que ostentan. De esta manera el desenvolvimiento del empleado afecta en la labor general de integrantes del equipo, toda vez que el comportamiento de cada persona es condicional al comportamiento social, por lo tanto, a nivel de toda la empresa (p.20).

El autor Bardales menciona a Chiavenato (2009) quien señala que el rendimiento personal de los empleados en su cargo dentro de las funciones que cumple tiene que ver en parte del trabajo a nivel general que realizan entre todos los empleados dentro de la empresa. Entonces un buen desempeño laboral personal asegura las posibilidades de éxito en la institución (p.12).

Robbins y Coulter (2013) dice que el desenvolvimiento en las labores es un proceso con orientación a garantizar el éxito de una institución, como también de una persona o de un procedimiento para lograr acciones y metas de trabajo; de manera holística se debe llegar a tasar el desenvolvimiento laboral en una empresa que se orienta al cumplimiento de los objetivos estratégicos a nivel individual y empresarial.

Evaluación de desempeño laboral

La examinación del desenvolvimiento laboral se ejecuta a nivel de las características de su forma de ser, sus capacidades y si son o no hábiles en esto o aquello y en la forma de actuar de los empleados de una institución, esta labor la realizan los gestores de talento humano de las instituciones.

Por ello Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) mencionan a Vroom (1964) quien indica que los determinantes en el desenvolvimiento de las labores son las actitudes compuestas por la multiplicación de habilidades, capacitaciones y herramientas y las motivaciones, deseos y compromisos. De esta manera el desenvolvimiento en las labores está bajo la condicionante por diversos factores que se suman entre sí. La empresa tiene que mirar en los talentos de los

trabajadores al realizar la selección de ellos. Es necesario evaluar permanentemente la productividad de las labores de cada colaborador dentro de la institución y conocer el grado de colaboración de ellos hacia el cumplimiento de metas empresariales y el nivel de trabajo solicitado para así lograr el equilibrio entre ellos y la empresa.

Además, este autor, señala que la evaluación de desenvolvimiento en las tareas de la oficina en una institución también es una herramienta de medición, debe ser objetiva, debiendo tomar en cuenta planos que sean objetivos y coherentes en la medición de: fisonomías, destrezas, conductas y metas propias del desenvolvimiento de un colaborador en la ejecución en labores específicas dentro el puesto que ocupe.

Para evaluar se considera técnicas, juicios, organizaciones y asientos, para ello se han formulado exámenes con diseño especial para los empleados, la finalidad es obtener evidencias y pruebas de la forma de proceder en su desenvolvimiento de labores en cada colaborador. Los evaluadores debe ser personas debidamente capacitadas y tener habilidades relacionadas con la práctica de la retroalimentación.

Objetivos de la evaluación de desempeño laboral

Evaluar el desempeño de funciones que realizan los colaboradores según Sum (2015) son apoyar a tomar decisiones sobre los talentos humanos de la institución, los asensos que se deben realizar, los cambios de áreas y despidos de los trabajadores de la empresa. La observación, es también una técnica de evaluación, cuya aplicación favorece la capacidad de detección de las necesidades como las de capacitación y crecimiento, relacionadas con las habilidades y competencias de los empleados de acuerdo al cargo en el trabajo, y frente a ello se pueden desarrollar eventos correctivos especiales (p.27).

En la evaluación del desempeño laboral se tiene que considerar criterios determinados por los gestores de la institución, referidos a las formas de actuar fundamentalmente de los empleados, lo que repercute en el desarrollo empresarial.

También se evalúan los productos de las tareas individuales de los colaboradores que están relacionados con los fines institucionales, con los resultados de las actividades que realizan los empleados relacionadas con la productividad de la empresa, considerando los lo que cuesta por unidad de producción según la ubicación de los trabajadores.

Asimismo, se evalúa la forma de actuar de los empleados concordantes con los puestos de trabajo en la organización: sin embargo, en ocasiones es difícil identificar la conducta, las atribuciones de cada uno de los miembros de la organización; que en determinados casos no están estrechamente relacionadas con la productividad individual dentro de la empresa.

Además, se considera para la evaluación los riesgos de cada uno de los individuos que integran una empresa; aspectos que al parecer tienen menor relación con el desempeño laboral, sin embargo se orientan a mostrar confiabilidad dentro de un área de trabajo de la organización en general, de la experiencia laboral, relacionadas por lo tanto con los resultados de las diversas tareas ocupacionales.

Dimensiones del desempeño laboral

Nieves (2018) citando a Chiavenato (2009) precisa las siguientes dimensiones del desempeño laboral:

Capacidades referidas al puesto

Las capacidades referidas al puesto de trabajo en una organización corresponden a un cúmulo de: aprovechamientos intelectuales, habilidades personales, actitudes diarias y en la moral sus valores necesarios que deben ser aprehendidos para realizar un trabajo de calidad en la empresa. Esto es lo que los colaboradores han de conocer y más aún saber hacer y aplicar, para abordar la problemática que se presenten durante el desempeño empresarial.

La emocionalidad

La emoción constituye un factor de control y motivación que influye en el desenvolvimiento del colaborador, quien debe tener un excelente desarrollo de la inteligencia emocional controlando situaciones adversas para ser más eficaz y hábil en el manejo de situaciones laborales.

En el desempeño de funciones la responsabilidad es clave

El deber de los colaboradores en el desenvolvimiento de sus funciones en una institución es una dimensión relevante que garantiza la realización efectiva de los deberes y las obligaciones durante el desempeño laboral.

Relaciones interpersonales

Las relaciones entre personas como compañeros constituyen un componente pilar para fortalecer el dinamismo, entendimiento y acuerdos democráticos a nivel de trabajadores. De esta forma una comunicación efectiva, relacional, abierta y direccional eleva el grado de confianza entre los integrantes de una empresa. Así entonces la forma como nos comportamos entre nosotros al relacionarnos son piezas que enlazan el mejor entendimiento, la cohesión del grupo social, en las diferentes instituciones, en forma especial dentro de los planteles de educación donde en la relación entre alumnos y profesores prima el interés por la eficiencia académica y la excelente formación profesional (pp. 62-64).

Bolaños (2015) cita a Silveira (2014) quien explica que las relaciones personales se dan en las instituciones como un conjunto de interacciones entre las personas para lograr una eficaz comunicación, forma de expresar sentimientos y opiniones, asimismo constituyen oportunidades de esparcimiento y distracción para las personas. Además, las relaciones humanas son consideradas como recursos que ayudan al aprendizaje, siendo un maravilloso medio de para que las personas se beneficien, camaradería humana, conducta social, así como satisface a la curiosidad, el intercambio de opiniones, sentimientos, impresiones, sorpresas, novedades entre otros aspectos propios de las vivencias de los seres humanos y que mejor en el marco del desempeño laboral en la institución.

Formulación del problema

¿Relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral a que nivel existe en los colaboradores del nivel secundario de la Institución Educativa San Juan de Chota?

Justificación del estudio

Esta tesis hace su justificación por haber establecido la relación que se produce en las variables denominadas compromisos dentro de la organización y desempeño en lo laboral de los colaboradores del plantel en su nivel de secundaria, San Juan de Chota-Cajamarca. lo que repercute directa o indirectamente para alcanzar a cumplir las metas trazadas por la institución y mucho mejor al tratarse de una institución educativa que aborda el presente trabajo, de esta forma se destaca el aporte teórico de la misma.

Asimismo, el estudio realizado tiene su aporte social, por haber trabajado con el personal tanto académico como gerencial y administrativo de la institución antes indicada, cuyos resultados repercuten en cada uno de los empleados y en general de toda la institución educativa.

Hipótesis

Hay una relación significativa en el compromiso organizacional relacionado con el desempeño de sus labores por parte de los colaboradores del nivel secundario de la Institución Educativa San Juan de Chota.

Objetivos

General

Lograr determinar el grado de Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del nivel secundario de la Institución Educativa San Juan de Chota.

Específicos

- a) Determinar la relación que existe en el aspecto afectivo del compromiso organizacional desempeñando habilidades necesarias y requeridas para el área, emoción, ser responsable al trabajar sus funciones y el modo de relacionarse interpersonales del desempeño en lo laboral de cada colaborador.
- b) Determinar la relación entre el aspecto normativo del compromiso a nivel organizacional con las capacidades necesarias para el área, emoción y ser responsable para lograr cumplir sus funciones y relaciones interpersonales del desempeño en labores de cada empleado.

c) Determinar la relación entre el aspecto continuo del compromiso organizacional con las capacidades referidas al puesto, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales del desempeño laboral de cada empleado.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental, no empírico, de diseño transaccional (transversal) y correlacional, pues se llegó a establecer la correspondencia que hay entre las variables compromiso del aspecto organizacional y el desenvolvimiento en lo laboral, concordante con lo que señala Hernández (2010) refiere que el estudio correlacional “ofrece pronósticos mediante el esclarecimiento de la correlación entre variables y las convierte en cantidades”. En esta clase de estudio mide: dos, tres y hasta más variables que se apetece echar de ver, si es que están o quizás no relacionadas entre el colaborador y su desenvolvimiento y así examinar la correspondencia.

El diseño aplicado fue el correlacional cuyo diagrama es el siguiente:

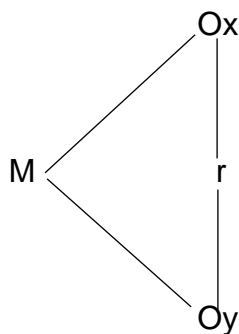


Figura 1. Diseño de investigación

De donde:

M : Muestra de estudio conformado por trabajadores de la I.E. San Juan de Chota.

Ox : Observación hecha a la muestra en la variable compromiso organizacional.

Oy : Observación hecha a la muestra en la variable desempeño laboral

r : Correlación que se da en las dos variables de estudio.

3.2. Variables y su operacionalización

3.2.1. Variables

a) Variable Compromiso Organizacional

Enunciación Conceptual: “El compromiso dentro de la organización u organizacional se refiere al estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y lo que desea para mantener la permanencia en la organización.” (Meyer y Allen, 1997).

b) Variable Desempeño Laboral

Definición Conceptual: “Si dice de la manera en que los empleados desempeñan su función y operaciones de sus procesos, actividades y deberes u obligaciones. La forma como se desempeña un empleado de manera personal interfiere en el logro del grupo en general y por ende condiciona el desarrollo institucional. Un desempeño excelente da la facilidad para lograr un éxito garantizado en la organización, mientras que uno mediocre no agrega ningún valor.” (Chiavenato, 2009, p. 12)

3.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	Situación en el cual una persona se siente emocional y operativamente identifica con la empresa en la que desempeña sus funciones, objetivos y lo que desea lograr como profesional de manera que se vea vigente en la empresa. (Meyer y Allen, 1997, p. 124)	El compromiso organizacional mide los tres componentes que integran las variables, desde el aspecto emocional, personal, la normativa de la organización y lo que se espera del colaborador.	Afectivo	A nivel emocional y operativo mi sentimiento es de estar en vínculo con la organización	Likert
				Sentimiento de que se pertenece a la institución.	
			Continuidad	Lo negativo de renunciar a esta empresa sería el hecho que hay pocas oportunidades de trabajo	
				Al tener obligaciones que cubrir se vuelve imposible para mí en estos tiempos retirarme de la empresa incluso si fuera mi deseo.	
				Mi institución me ha dado mucho y me siento en deuda	
				Los administradores dirigieron bien y la empresa que yo sea leal.	
			Normativo		
Desempeño laboral	Manera en que las personas realizan sus funciones, actividades y obligaciones en su día a día dentro de la empresa. (Chiavenato, 2009, p. 12)	El desempeño de las personas se evalúa a través de su actitud en la organización y en la productividad que generan hacia ella.	Las capacidades que se refieren al área o al puesto	Demuestra que conoce bien y maneja las funciones de su área.	Likert
				Conoce los procesos y normas relacionadas a las funciones que desempeña en su puesto	
			Emocionalidad	Siempre dispuesto a resolver lo que pregunten los colegas	
				Dispuesto a promover los valores de: ser honesto, respetar, responsable y colaborador	
			Responsabilidad En el desempeño de sus funciones	Siempre además de cumplir se queda más del horario laboral pactado	
				Participativo en equipos de proyectos donde la finalidad es la mejora continua de la empresa	
			Relaciones Interpersonales	Demostrar que respeta cada idea y opinión de sus colegas	
				Logra mantener una buena relación humana con los demás colaboradores de su área	

3.3. Población y muestra

Población

El total de individuos de estudio (población) ha estado formada por 56 trabajadores de la institución educativa San Juan de Chota, cuyo número se presenta distribuido en la siguiente tabla:

Tabla 3: *Número de trabajadores de la I.E. San Juan de Chota*

Personal	Varones	Mujeres	Total
Docentes	28	16	44
Personal administrativo	8	4	12
Total	36	20	56

Fuente: CAP – Institución Educativa San Juan Chota

La población indicada tiene su amplia base en Hernández, Fernández y Baptista (2014) quien señala que *"Se dice población al total de casos que cumplen con determinadas características y especificaciones"*(p. 174); el todo es el aspecto a estudiar, recordando que las individualidades del todo tienen muchos detalles que comparten entre ellos.

La población-muestra estuvo tomada por varones y mujeres, del personal docente y administrativo, en su mayor parte son nombrados, residentes en el zona de influencia de la institución educativa.

Muestra

Se aplicó un tipo de Muestreo Aleatorio Simple (M.A.S.) esto ha sido definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como una habilidad de muestreo donde cada elemento que junto a otros son un total (un universo) a su vez se

detallan en el cuadro muestral, hay población parecida y son elegidos en la muestra. En realidad, todos los sujetos tienen el mismo chance de formar parte del total.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Encuesta

Esta técnica fue realizada a los colaboradores del plantel educativo, en su nivel de educación secundaria, San Juan de Chota, a través de cuestionario trabajado de manera específica para el presente estudio, cada ítem fue dirigido a las dos variables en estudio de la investigación mencionada, utilizando la escala Likert, categorizado en: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5) (Anexo 01). Teniendo concordancia con lo que dice Galán (2009) el cuestionario es un cúmulo de preguntas respecto a una, dos u otras variables que se desea medir (Galán, 2009).

Validez y confiabilidad

El cuestionario se ha validado a través de la participación de tres expertos, previo consentimiento informado y aceptado, recibieron los siguientes documentos: carta solicitando la validación, operacionalización de las variables de la investigación, matriz de consistencias, el cuestionario en sí mismo y la ficha de evaluación de los contenidos del cuestionario. Los resultados fueron positivos quedando así validado el dicho instrumento listo para su aplicación a los sujetos de la muestra.

La confiabilidad del cuestionario se realizó aplicando un piloto como prueba a un grupo de individuos, procesando los resultados con el alfa de Cronbach, cuyo resultado cercano a la unidad fue el indicador de confiabilidad del presente instrumento de investigación, alcanzando los valores de 0,777 y de 0,888 a nivel de las variables de estudio.

El resultado de la confiabilidad obtenido permitió asumir que los ítems del cuestionario, encuadrados en escala Likert, computan el mismo constructo y tienen alta correlación (Welch & Comer, 1988, p. 187).

3.5. Procedimientos

Se estableció las variables: Compromiso en lo Organizacional y Desempeño a nivel laboral, se encontró la muestra para este trabajo, seguidamente se elaboró el cuestionario y se aplicó, luego se codificó la información obtenida y se analizó, después se emitió las conclusiones

3.6. Métodos de análisis de datos

Se trabajó estadísticamente los datos que fueron recogidos, se ha utilizado el aplicativo SPSS en su versión 22. Pues estaba en vigencia durante el desarrollo del de la investigación. De este proceso se obtuvieron tablas y figuras con resultados específicos, sobre la base de ellos se realizó el análisis correspondiente a cada una de las variables estudiadas y a las dimensiones respectivas.

3.7. Aspectos éticos

EN la investigación fue aplicada una ética en el desarrollo del estudio así el marco teórico de la investigación se realizó procesando la información y haciendo las correspondientes citas bibliográficas y referencias utilizando el estilo APA, señal de respeto a la propiedad intelectual y alejado totalmente del proceso de copiar y pegar.

La responsabilidad al aplicar el instrumento a cada uno de los colaboradores, integrantes de la población de estudio, y previo el consentimiento formal e informado de cada uno de ellos, los mismos que respondieron con mucha voluntad.

Asimismo, a los colaboradores, que desarrollaron el cuestionario, se les informó que el desarrollo del mismo es totalmente anónimo y los datos que se recogen serán reservados y de uso exclusivo para la presente investigación.

Los datos que se recogieron con la aplicación del cuestionario, a los empleados, fueron tratados estadísticamente con responsabilidad y precisión, sin alteración alguna ni al total ni a parte de ella, por lo tanto, respondiendo al rigor científico propio de una investigación.

IV. RESULTADOS

3.1. Fiabilidad de las variables

Tabla 4: *Fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.777	18

Como se puede ver el grado de fiabilidad .777 de la variable Compromiso en la Organización es alta ya que se acerca al valor de 1.

Tabla 5: *Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.888	18

Se puede mirar que el grado de fiabilidad .888 de la variable Desempeño Laboral es alta ya que se acerca al valor de 1.

Por lo tanto, los dos cuestionarios son confiables y fueron aplicados a la población estudio.

Relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral

Tabla 6 : *Relación entre la variable Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral*

		COMP_ORG	DESEMP_LAB
COMP_ORG	Correlación de Pearson	1	,281*
	Sig. (bilateral)		,036
	N	56	56
DESEMP_LAB	Correlación de Pearson	,281*	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	56	56

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La relación entre las variables Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral es significativa en .281 en el nivel 0.05; vale decir, que el compromiso en la organización tiene una relación de aspecto positivo baja en el desempeño de lo laboral en los empleados del plantel de educación secundaria San Juan de Chota.

Correlación entre dimensiones de Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral

Tabla 7: *Correlación entre dimensiones de las variables Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral*

		V1_	V1_	V1_	V2_	V2_	V2_	V2_
		Dim_	Dim_	Dim_	Dim_Capacid	Dim_	Dim_Respons	Dim_Rela
		Afectivo	Normativ	Continuo	ades_referida	Emocion	abilidad_en_e	ciones_Int
					s_	alidad	_de_sus_func	erpersonal
					al_puesto		iones	es
V1_Dim	Correlación	1	-,082	,510**	,573*	,462*	,483**	,314
_Afectiv	de Pearson							
o	Sig. (bilateral)		,546	,000	,000	,000	,000	,018
	N	56	56	56	56	56	56	56
V1_Dim	Correlación	-,082	1	,409**	-,129	,005	-,090	-,126
_Normati	de Pearson							
v	Sig. (bilateral)	,546		,002	,345	,969	,511	,356
	N	56	56	56	56	56	56	56
V1_Dim	Correlación	,510**	,409**	1	,280	,315	,144	-,051
_Continu	de Pearson							
o	Sig. (bilateral)	,000	,002		,037	,018	,289	,709
	N	56	56	56	56	56	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se ve que existe una considerable correlación en la dimensión afectiva, de la variable compromiso organizacional, con cada una de los aspectos siguientes: habilidades referidas al: cargo que desempeña, la emocionalidad y el ser responsable al trabajar en sus funciones y relaciones entre personas, de la variable desempeño laboral; lo que significa que el desenvolvimiento de los colaboradores, dentro del plantel educativo San Juan de Chota, depende de que tanto se sientan parte de la organización y querer continuar en ella, de esa manera el colaborador se va a sentir motivado y con buenas actitudes.

Se observa que, en la dimensión de la normatividad, la analogía dada en las extensiones en la variable desempeño en lo laboral es nula; por lo tanto, el vínculo moral que puedan sentir los colaboradores por permanecer en la Institución no afecta en nada al desempeño que puedan tener.

Por otro lado, a nivel de la dimensión de continuidad, evidencia que entre las extensiones de la variable desempeño laboral se da una correlación medianamente significativa; lo que significa que, en cierto modo afecta el desempeño de los colaboradores, pero no es demostrativa ya que la actitud, motivación al relacionarse entre personas puedan haber en el plantel, no va a cambiar por el hecho de permanecer en la institución solo por no poder encontrar un trabajo mejor.

Nivel de compromiso organizacional

Tabla 8: *Nivel de compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	9	16,07	16,07
	Medio	40	71,43	71,43
	Alto	7	12,50	12,50
	Total	56	100,00	100,00

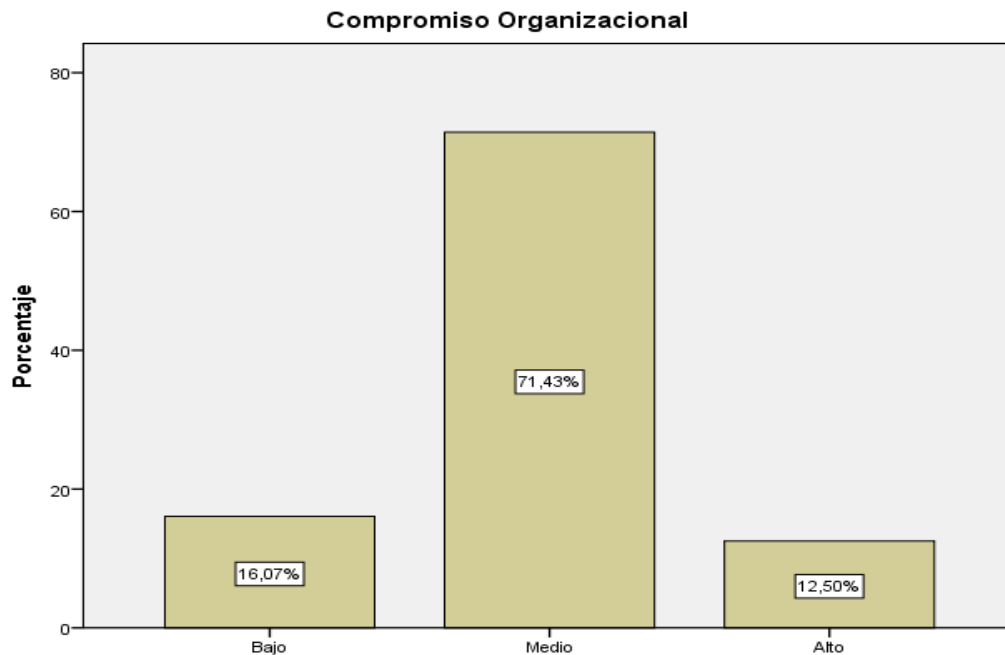


Figura 2. Nivel de Compromiso organizacional

En total 9 colaboradores de la educación secundaria de la institución educativa San Juan de Chota equivalente al 16,07 %, mostraron bajo el nivel del estar comprometido en la organización, el 71,43 % igual a 40 de ellos, se ubicaron a grado medio de compromiso organizacional; y 7 de ellos igual a 12,50 % señalaron alto nivel en el mismo.

Nivel de Desempeño Laboral

Tabla 9: *Nivel de Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	5	8,93	8,93
	Medio	31	55,36	55,36
	Alto	20	35,71	35,71
	Total	56	100,0	100,0



Figura 3. Nivel de Desempeño Laboral

En total 5 colaboradores de la institución educativa San Juan de Chota, que representan el 8,93 % mostraron un nivel bajo de desempeño de sus labores; el 55,36 % igual a 31 de ellos, se ubicaron con el nivel medio de desempeño en lo laboral y 20 de ellos equivalente al 35,71 % señalaron un nivel alto en el mismo.

V. DISCUSIÓN

Aunque las capacidades referidas al puesto de trabajo hayan tenido un valor más significativo, se podría entender como el hecho de que los empleados sienten mayor afecto que un carácter normativo. Con respecto a la emoción tiene un nivel de intensidad moderado, aunque las capacidades referidas al puesto de trabajo hayan tenido un valor más significativo, se podría entender como el hecho de que los colaboradores sienten mayor afectividad que un carácter normativo. Con respecto a la emocionalidad tiene un nivel de intensidad moderado.

Esto significa que las habilidades referidas al puesto de trabajo están muy relacionados al desarrollo de actividades en la institución educativa, relacionándose con la teoría de Guzmán, Ancona y García (2014), quienes destacan los lazos de afecto y emoción de los individuos que han ido acumulando en la empresa, al satisfacer sus necesidades y expectativas para trabajar en nuevos y mejores proyectos. Esta situación es respaldada por Ortiz (2018) al señalar que la relación de afecto que el colaborador manifiesta a la institución y el estar apegado voluntariamente, como producto de prácticas de afecto, se relacionan con lo placentero y lo hace sentir orgulloso y gozoso.

Baltazar (2017) dice lo siguiente, los colaboradores de una empresa están conectados sus emociones con ésta misma por ello el grado de sentirse satisfecho es muy alto, mejora su nivel de rendir y se involucran mucho más con la institución, también está relacionado con las antigüedad que viene prestando sus servicios en el plantel, entonces logra un alto grado de sentirse satisfecho, debido a que no tienen la facilidad de encontrar un nuevo empleo, esto ocurre casi siempre en muchas instituciones.

La falta de mejora continua en las instituciones es más común de lo esperado y suele afectar más a quienes llevan tiempo laborando en lo mismo sin ser promovidos, quedan atrapados en la rutina sin quehaceres novedosos, les retiran la

confianza, o que colaboren con otros equipos y que no alcancen las metas de la empresa. Se entiende entonces que la regularidad y rutina en lo laboral a la vez el no participar ocasionan que el colaborador tenga sentimientos de que su profesión se ha estancado y por ende poder ofrecer algo mas no les es posible. Como dice Barraza (2015) ese tipo de pensamiento pone una limitante a su aporte y a ideas frescas dado de la inefectiva comunicación y comprensión con sus jefes y colegas se vuelve algo repetitivo.

La desmotivación en el colaborador, afecta al desempeño de las funciones, y viene a formar parte de los problemas laborales, como señala Figueroa (2017) muchos trabajadores están enfocados en la negatividad, para superarse, es necesaria reflexionar, tomar en cuenta lo que es muy importante para su vida y que además lo están consiguiendo porque tienen su empleo, funciona para protegerse de la negatividad.

En el desempeño laboral el hecho del descontento produce como resultado estar insatisfecho de manera holística en todos los aspectos de cotidianidad de la vida. La relación existente entre el empleado con su institución, basado en mejorar de manera continuada y la motivación, se entiende que el identificarse solo es para algunos, porque el grado de compromiso no llega al mismo nivel de deseo de involucramiento a tal punto de volcar toda su existencia en torno a la empresa.

Sobre los aspectos normativos, Machuca y Pajares (2016) manifiestan que los empleados de una institución manifiestan grado de adhesión con ella en la situación que asocian el valor al trabajo realizado es alto sobre todo que sea reconocido de manera tangible. En este caso, al ser una institución educativa, los empleados se familiarizan con lo antes mencionado al pasar muchos años de servicio y por la conducta de quienes los dirigen mientras están dentro de la empresa, no ha sido el adecuado durante ese tiempo, basado en lo mencionado por los participantes en el instante de llenar los datos. Entonces, el aspecto emocional, ha primado en este resultado más que los otros elementos.

Sobre las capacidades, habilidades y actitudes referidas al puesto que tiene el colaborador para con la organización y las relaciones interpersonales durante el desempeño laboral, se concluye que se encontró los resultados con nada positivo que evidencie el alto grado de Compromiso en la institución. Si los colaboradores de la institución están organizados en su trabajo en un puesto de nivel alto y al mismo tiempo se sientan obligados a permanecer en la institución solamente por necesidad, es común que arroje estos acontecimientos (Meyer y Allen, 1997).

También, las relaciones entre personas durante el desempeño laboral que realizan los empleados de la institución, han mostrado estar en un nivel por debajo de lo esperado. Entonces es básico que las organizaciones educativas realicen esfuerzos para mantener a sus colaboradores dado que el comportamiento podría transformarse en algo desleal aquellos que sobrepasan lo legalmente exigible. Un comportamiento con lealtad se manifiesta cuando un colaborador lo manifiesta, pero si no hay entonces tampoco hay forma de reclamar (Flores, Gutiérrez, Ríos y Vásquez, 2017).

Para aquellos resultados que están en la dimensión continua, han establecido que los trabajadores sienten la necesidad emocional mucho más que los otros elementos, concordante entonces, con la afirmación de Flores, Gutiérrez, Ríos y Vásquez (2017) sentirse apegado a la institución es el resultado de haber invertido mucho tiempo y haberse esforzado por tener continuidad y esto se pierde si se renuncia. Siente el empleado que se le retribuye sus horas de trabajo que se ha dedicado día con día suma para seguir formando parte de la organización.

En otro aspecto, cada empleado de una institución sienten la gratitud de seguir en pertenencia con la empresa por motivos económicos fundamentalmente, concordante con lo que se señala a continuación: "El colaborador es atraído no son las actividades en sí mismo, más bien es lo que le dan a cambio, sobre todo valora el ingreso económico y también los reconocimientos emocionales", Queda entendido que algunos empleados no lo dicen abiertamente pero es una realidad,

el dinero es la prioridad número uno para que un individuo siga laborando en el mismo lugar dentro de una organización.

En otro aspecto; sobre las capacidades referidas al puesto de trabajo, tener pocas opciones laborales fuera de la institución se entiende dado que ya vienen realizando su trabajo durante muchos años consecutivos y se les hace difícil sentir que pueden encontrar otro empleo parecido en otro lugar, además de encontrar trabajos a experiencia exclusiva y preparación en los nuevos puestos. Pocos colaboradores han sentido que se puedan ubicar pronto laboralmente en un mercado y suelen ser los recientes y de corta edad que han accedido al plantel esto hace que se sientan seguros para acceder a otra institución (Barraza, 2015).

Siguen en la empresa los empleados porque tienen la necesidad de solventar los gastos tanto de su familia como de ellos mismos, a la vez si es su deseo continuar en la empresa, ya sea porque se sienten con gusto dentro de ella, aun cuando hayan inconvenientes como la cantidad de horas extra no reconocidas la mala comunicación incluso aunque no se ejecute ninguna acción por minimizar o erradicar los malos hábitos pues se vuelve normal en su cultura y ya no se ve extraño más bien hay cierto acomodo al día a día (Maldonado, Ramírez, García y Chairez, 2014).

Los colaboradores sienten que estaría mal dejar la institución educativa, por ende se vuelve muy importante generar un sólido compromiso dentro de la organización, se evidencia que los empleados ponen los intereses de la institución a los propios como persona, con esto indican que si hay valores y profesionales con ética que las organizaciones necesitan tal como lo manifiesta Figueroa (2017).

VI. CONCLUSIONES

1. La correlación obtenida entre ambas variables, ha conseguido un promedio bajo de 0,281, se entiende entonces, que entre el compromiso organizacional la relación con el desempeño laboral que existe entre los empleados de la institución educativa San Juan de Chota presenta una relación positiva, pero con una intensidad baja entre una y otra.
2. Hay correlación significativa moderada de 0,573 entre la dimensión afectiva de la responsabilidad organizacional con la dimensión capacidades referidas al puesto, del ocupación laboral, pues los colaboradores saben de su trabajo pero aún les falta mejorar en el desempeño de sus funciones, así mismo la dimensión afectiva tiene una correlación significativa moderada (0,483) con la dimensión de responsabilidad y la dimensión de emocionalidad (0,462). Podemos decir que la dimensión afectiva del compromiso organizacional correlacionándolo con las extensiones del desempeño laboral, genera gran compromiso en los empleados dentro de la institución educativa.
3. Con referencia a la dimensión normativo de la responsabilidad organizacional, las correspondencias han tenido una significancia muy baja, lo que ha quedado demostrado que en la institución educativa los aspectos formales y reguladores, no generan ningún tipo de compromiso organizacional.
4. Para la relación entre el aspecto continuidad del compromiso organizacional, se ha podido establecer que el aspecto emocional del desempeño laboral ha logrado más significancia frente a las otras dimensiones de la misma variable (desempeño laboral), aunque el promedio ha dado una correlación baja (0,315), no se puede dejar de mencionar que los colaboradores sienten la necesidad de mantener su trabajo, y esto genera un nivel de compromiso mínimo. Así mismo, las capacidades referidas al puesto obtuvieron baja significancia (0,280) y las forma de relacionarse entre ellos y el cumplimiento de sus funciones de los colaboradores están por debajo de cero.

VII. RECOMENDACIONES

La institución educativa debe fortalecer los elementos emocionales en los colaboradores, para eso es importante iniciar una rueda de entrevistas con cada uno de ellos para consolidar el “*engagement*” una vez detectado los sentimientos de motivación y frustración.

Preparar y capacitar en temas de gestión educativa con herramientas sólidas para desarrollar cada una de las habilidades del personal; además, el fomento del liderazgo, se conseguirá con programas de coaching.

Establecer políticas de responsabilidad con la comunidad, las personas prefieren trabajar para una organización que aporte a su sociedad y, más aún, si ésta es educativa.

REFERENCIAS

- Amstrong, M. (2012). *Amstrong's handbook of reward management practice* (4^a ed.). Londres.
- Ávila, M., Castañón, E. y López, G. (2016). *La Importancia del Compromiso Organizacional en el Siglo XXI*. Recuperado de <http://congresos.uaslp.mx/formacionytrabajo/Documents/FyT%20-%20D%C3%ADa%20-%20Mesa%206%20-%20FT2016-050%20%E2%80%93%20Diapositivas%20-%20Consuelo%20Avila%20-%20La%20Importancia%20del%20Compromiso.pdf>
- Baltazar, N. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017* (Tesis posgrado, Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11823/Baltazar_PN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bardales, V. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015* (tesis posgrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera J. y Urbiola, A. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. *Gestión y Estrategia*, 41, 15-28
- Castañeda, R. (2016). *Análisis del compromiso organizacional de los trabajadores de una institución educativa particular en Lima. Universidad Tecnológica del Perú*. Lima.
- Coexphal. (24 de setiembre de 2012). Evaluación del desempeño. Euro empleo. *Andalucía: Fondo Social Europeo*. Recuperado de <http://www.coexphal.es/pdf/euroempleo/Anexo%20VI%20Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o.pdf>
- Colquitt, J., LePine, J. & Wesson, M. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace* (4 a ed.). USA: Mc. Graw Hill Education.
- Cubillos, B., Velásquez, F. y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Revista Suma de Negocios*. Recuperado de

<http://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-pdf-S2215910X14700126>

Flores, A., Gutiérrez, C., Ríos, H. y Vásquez, A. (2017). *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito de Sarayacu, Provincia De Ucayali – Loreto*. Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/306/1/52.%20Proyecto%28Flores%2c%20Gutierrez%2c%20Rios%20y%20Vasquez%29.pdf>

Fernández, A. (2017). *El Compromiso Organizacional (Tesis pregrado, Universidad de Valladolid, España)*. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/28460>

Fernández, W. & Ibáñez, V. (2018). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Privada Isaac Newton, Cajamarca 2018 (Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca)*. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14495/Fern%C3%A1ndez%20Carrera%2c%20Wilbert%20Omar%20-%20Ib%C3%A1ñez%20Ruidias%2c%20Venecia%20Celeste.pdf?squence=1&isAllowed=y>

Figuroa, L. (2017). *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental (Tesis pregrado, Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar, Guatemala)*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuroa-Leyvi.pdf>

Girón, R. y Serruto, Y. (2017). *Relación entre el tipo de percepción de Compromiso Organizacional y el Síndrome de Burnout en los estudiantes de los Programas de Profesionalización de la Facultad de CC EE de una universidad privada de Lambayeque. 2016-II (Tesis posgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú)*. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1155/1/TM_GironCordovaRafael_SerrutoPereaYesenia.pdf.pdf

Guzmán, C., Ancona, M., y García, C. (2014). *El compromiso organizacional en profesores investigadores de una universidad pública mexicana. XIV Asamblea General de ALAFEC (Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración), Panamá*. Recuperado de <http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.08.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación (5ª ed.)*. México D.F.: Editorial McGraw Hill.

- Jiménez, R.; Bustamante, G. y Bustamante, A. (2012). Compromiso Organizacional: Una garantía para la subsistencia de las pequeñas y medianas empresas. *Global Conference on Business and Finance Proceedings. Nólume 7. Number 2.*
- Machuca, H. y Pajares, W. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016 (Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca).* Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9965/Machuca%20Cerd%C3%A1n%20Haydee%2c%20Pajares%20Villanueva%20Wilfredo%20Emilio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., y Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica, 47, 12-18*
- Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U (4ª ed.).* Bogotá, Colombia.
- Meyer J. y Allen N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application.* California: Sage Publications
- Meza De los Cobos, L.A. (2013). *La Cultura y el Compromiso Organizacional en un organismo descentralizado de la administración pública en Querétaro. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración y Alta Dirección. Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro.*
- Ministerio de Educación. (2017). Plan de concertación de la educación en el Perú. *Ministerio de Educación del Perú. Lima.*
- Miroshnik, V. (2013). *Organizational Culture and Commitment: transmission in multinationals.* USA: Plagrave Macmillan.
- Nieves, C. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao, año 2014 (tesis posgrado, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima).* Recuperado de http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2378/M_AESTRO%20-%20Constantino%20Miguel%20Nieves%20Barreto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Novoa, E. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis (4ª ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas, U. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. (4ª ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortiz, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas*. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1473/TM%20CE-Ge%203502%20O1%20-%20Ortiz%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, M., Chávez A. y Alarcón, M. (2016). El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas Vol. 9, No. 7, 2016, pp. 109-119*. Recuperado de <https://docplayer.es/56176925-Volumen-9-numero-contenido.html>
- Pozo, A. (2015). *Diagnóstico situacional del comportamiento de los trabajadores del sector estatal educacional*. Barcelona: Trillas.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). *Comportamiento Organizacional (15ª ed.)*. San Diego: State University
- Torres Silva, L.J. y Díaz Ferrer, J.T. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación Gerencial, 11(1), 80-101*.
- Welch, S. y Comer, j. 1988). *Quantitative Methods for Public Administration: Techniques And Applications*. Editorial Books/Cole Publishing Co. ISBN 10:0534108881/ 13: 9780534108885. U.S.A.

ANEXOS

Instrumentos

- Encuesta Compromiso Organizacional



ESCUELA DE POST GRADO

ENCUESTA

INTRODUCCIÓN: La presente encuesta tiene como principal objetivo conocer el nivel de compromiso organizacional que tiene usted con su institución. Pedimos que por favor sus respuestas sean objetivas, pertinentes y claras de tal forma que nos puedan generar información exacta sobre la realidad de los hechos. Responder sólo una opción de cada uno de los ítems propuestos, donde:

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Indiferente

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

	Escala				
	1	2	3	4	5
Me siento emocionalmente vinculado con esta organización					
Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal					
Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
Me siento como parte de la familia en la organización					
Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización					
Realmente siento los problemas de la organización como propios					
Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
Si renunciara a esta organización siento que tendría muy pocas opciones de trabajo					
Una de las pocas consecuencias negativas de renunciar a esta organización sería las pocas opciones de trabajo					
Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte					

Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera renunciar a la organización en este momento					
Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización incluso si lo deseara					
Le debo mucho a mi organización					
Esta organización merece mi lealtad					
Aún si fuere por mi beneficio, siento que no sería correcto dejar la organización ahora					
Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento					
No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa actualmente					
No renunciaría a mi organización porque tengo un sentimiento hacia ella					

Muchas gracias por su colaboración.

- Encuesta Desempeño Laboral



ESCUELA DE POST GRADO

ENCUESTA

INTRODUCCIÓN: La presente encuesta tiene como principal objetivo conocer el nivel de desempeño laboral que tiene usted con su institución. Pedimos que por favor sus respuestas sean objetivas, pertinentes y claras de tal forma que nos puedan generar información exacta sobre la realidad de los hechos. Responder sólo una opción de cada uno de los ítems propuestos, donde:

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Indiferente

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

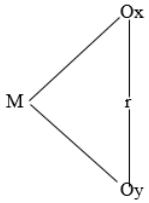
	Escala				
	1	2	3	4	5
Demuestra que domina las funciones de su puesto.					
Comunica de manera clara sus ideas y propuestas.					
Domina los softwares o aplicativos relativos a su puesto					
Conoce la normatividad referida a su puesto					
Presenta a tiempo la información requerida por su inmediato superior o a las entidades de nivel regional o nacional					
Todo lo aprendido lo aplica en su trabajo.					
Está disponible para absolver consultas o dudas de sus compañeros de trabajo.					
Promueve valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
Cumple con su horario de trabajo establecido					
Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución					

Participa en grupos de trabajo cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional					
Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación profesional y/o técnico					
Su jefe inmediato superior está satisfecho con su desempeño					
Planifica, organiza su trabajo					
Demuestra respeto por las ideas de sus compañeros de trabajo					
Propicia un ambiente adecuado.					
Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					
Mantiene buenas relaciones humanas con sus colegas de trabajo.					

Muchas gracias por su colaboración.

Matriz de Consistencia. Tabla 10: **Matriz de Consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Qué relación existe entre el Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del nivel secundario de la Institución	General Determinar la relación entre el Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del	Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores	Compromiso organizacional	Aplicada	La población está conformada por el número de colaboradores del nivel secundario	Encuesta	Las medidas estadísticas a utilizar: Coeficiente de relación.
				DISEÑO			

<p>Educativa San Juan de Chota?</p>	<p>nivel secundario de la Institución Educativa San Juan de Chota.</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación entre el aspecto afectivo del compromiso organizacional con las capacidades referidas al puesto, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los colaboradores. 2. Determinar la relación entre el aspecto normativo del compromiso organizacional con las capacidades referidas al puesto, emocionalidad, 	<p>s del nivel secundario de la Institución Educativa San Juan de Chota.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Correlacional esquema es:</p> <p>cuyo</p>  <p>Dónde: M: Muestra de estudio conformado por trabajadores de la I.E. San Juan de Chota. Ox: Observación hecha a la muestra en la variable compromiso organizacional. Oy: Observación hecha a la muestra en la variable desempeño laboral r: Correlación entre las dos variables de estudio.</p>		<p>Cuestionari o</p>	
-------------------------------------	--	--	--------------------------	---	--	--------------------------	--

	<p>responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los colaboradores.</p> <p>3. Determinar la relación entre el aspecto continuo del compromiso organizacional con las capacidades referidas al puesto, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los colaboradores.</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--