

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA MACRO RED 2, UGEL
OTUZCO - 2019

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Darwin Anthoni Aguilar Flores
Br. Katherine Elizabeth Contreras Sánchez

ASESORA

Dra. Flor Fanny Santa Cruz Terán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO, PERÚ
2020

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Dr. Juan José Lydon Mc Hugh. O.S. A.

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

R. P. Dr. Alejandro Preciado Muñoz

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Director del Instituto de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

DEDICATORIA

A Dios porque cada día nos ha acompañado en este proceso de investigación y su palabra nos fortalece para no rendirnos en nuestras metas y ser mejores.

A nuestras familias porque cada día nos muestran su apoyo, comprensión y confianza y en especial a nuestros queridos padres que siempre están exhortándonos a ser mejores profesionales. Los amamos viejitos.

A nuestras mamitas Ofelia y Luzmila que, aunque se fueron hace mucho, siempre las tenemos presentes y las recordamos con mucho cariño; ojalá pudieran escaparse un ratito del cielo para darnos un fuerte abrazo.

AGRADECIMIENTO

A nuestra maestra y asesora Flor Fanny Santa Cruz Terán que con sus orientaciones, sugerencias y paciencia pudo contribuir y hacer posible esta investigación, logrando la culminación de esta tesis.

A todos nuestros maestros que con sus enseñanzas contribuyeron en nuestra formación académica y desarrollo profesional.

A nuestros compañeros de clase que con sus aportes y experiencia hicieron que este proceso de preparación sea gratificante y significativo y con quienes logramos establecer lazos de compañerismos y una amistad trascendental.

DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Darwin Anthoni Aguilar Flores con DNI 47119323 y Katherine Elizabeth Contreras Sánchez con DNI 46705257, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la macro red 2, Ugel Otuzco”, la que consta de un total de 93 páginas, en las que se incluye 16 tablas y 10 figuras, más un total de 25 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

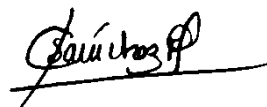
Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20%, el cual es aceptado por la universidad católica de Trujillo.

Los autores



Darwin Anthoni Aguilar Flores

DNI 47119323



Katherine Elizabeth Contreras Sánchez

DNI 46705257

RESUMEN

La investigación lleva por título Compromiso Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, la cual tuvo como objetivo general establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.

La presente investigación fue básica con método hipotético deductivo y con diseño no experimental transversal y correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 63 docentes integrantes de la Macro Red 2 de la Ugel Otuzco. Se utilizó el cuestionario como técnica de recopilación de datos para ambas variables.

En efecto la investigación nos permitió aceptar la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, 2019, al encontrar que el valor de $p = 0,000$ por lo que está por debajo del nivel de significancia $0,05$ ($p < 0,05$) se dice que existe una correlación positiva alta (0.668) entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco en el año 2019; es decir a mayor compromiso organizacional, habrá mejoras en el desempeño docente.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Desempeño Docente, Dimensión de Continuidad, Dimensión Normativa y Dimensión Afectiva.

ABSTRACT

The research is entitled Organizational Commitment and Teacher Performance in the Educational Institutions of the Macro Red 2, Ugel Otuzco, which had as a general objective to establish the relationship between the organizational commitment and the teaching performance in the Educational Institutions of the Macro Red 2, UGEL Otuzco, in the year 2019.

The research was basic with deductive hypothetical method and with non-experimental cross-sectional and correlational design. The population and sample consisted of 63 teachers members of the Macro Red 2 of the Ugel Otuzco. The questionnaire was used as a data collection technique for both variables.

In fact, the research allowed us to accept the existence of a significant relationship between organizational commitment and teaching performance in the Educational Institutions of the Macro Red 2, Ugel Otuzco, 2019, finding that the value of $p = 0.000$ Below the 0.05 level of significance ($p < 0.05$) it is said that there is a high positive correlation (0.668) between the organizational commitment and the teaching performance in the Educational Institutions of the Macro Red 2, UGEL Otuzco in 2019 ; that is to say greater organizational commitment, there will be improvements in teaching performance.

Keywords: Organizational Commitment, Teaching Performance Continuity Dimension, Normative Dimension and Affective Dimension

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
CAPÍTULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Formulación de objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación.....	17
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.2 Bases teóricas científicas.....	24
2.2.1 Compromiso organizacional.....	24
2.2.2 Desempeño docente.....	27
2.3. Marco conceptual.....	32
2.4. Identificación de dimensiones.....	34
2.5. Formulación de hipótesis.....	34
2.5.1. Hipótesis general.....	34
2.5.2. Hipótesis específicas.....	34
2.6. Variables.....	35

2.6.1. Definición operacional	35
2.6.2. Operacionalización de variables.....	36
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA.....	37
3.1. Tipo de investigación.....	38
3.2. Métodos de investigación.....	38
3.3. Diseño de investigación.	38
3.4. Población y muestra.....	39
3.4.1 Población.....	39
3.4.2 Muestra.....	39
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.5.1 Técnicas.....	40
3.5.2 Instrumentos	40
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
3.7. Aspectos éticos	41
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	42
4.1 Presentación y análisis de resultados	43
4.2 Prueba de hipótesis.....	55
4.3 Discusión de resultados	57
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
5.1 Conclusiones	62
5.2 Recomendaciones	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	68
ANEXO N °1: FICHA TÉCNICA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	69
ANEXO 02: CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	70
ANEXO N° 03: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO.....	71
ANEXO 04: CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO DOCENTE .	72
ANEXO 05: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE	74

ANEXO 06: MATRIZ DE DATOS PARA DETERMINAR EL ALPHA EN LA ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	86
ANEXO 07: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	87
ANEXO 08: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	89
ANEXO 09: MATRIZ DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	90
ANEXO 10: MATRIZ DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE	92

ÍNDICE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Matriz de Operacionalizacion de variables	36
Tabla 2: Distribución de la población de estudio	39
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel del compromiso organizacional	43
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel del compromiso organizacional en su dimensión afectiva	44
Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel del compromiso organizacional en su dimensión de continuidad	45
Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel del compromiso organizacional en su dimensión normativa	46
Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel del desempeño docente	47
Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel del de desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	48
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel del de desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	49
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel del de desempeño docente en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	50
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel del de desempeño docente en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	51
Tabla 12: Coeficiente de correlación de Spearman entre el compromiso afectivo y el desempeño docente	52
Tabla 13: Coeficiente de correlación de Spearman entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente	53

Tabla 14: Coeficiente de correlación de Spearman entre el compromiso normativo y el desempeño docente	54
Tabla 15: Prueba de Normalidad	55
Tabla 16: Coeficiente de correlación de Spearman entre el compromiso organizacional y el desempeño docente	56

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 : Esquema del diseño de investigación correlacional	38
Figura 2 : Distribución porcentual de los docentes según las según el nivel de compromiso organizacional	43
Figura 3 : Distribución porcentual de los niveles de la dimensión afectiva	44
Figura 4 : Distribución porcentual de los niveles de la dimensión continuidad	45
Figura 5 : Distribución porcentual de los niveles de la dimensión normativa	46
Figura 6 : Distribución porcentual del nivel de desempeño docente	47
Figura 7 : Distribución porcentual de los niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	48
Figura 8 : Distribución porcentual de los niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje	49
Figura 9 : Distribución porcentual de los niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	50
Figura 10 : Distribución porcentual de los niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	51

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial la tecnología y la globalización han influido en diversas organizaciones que buscan mejoras en la calidad y el servicio al cliente, considerándolas metas a alcanzar; es por ello, que se ha vuelto fundamental la participación activa de los miembros de la organización dentro de los programas de mejora que la institución deba encarar para lograr los objetivos que se proponen.

A nivel nacional este modelo no es ajeno, ya que, en las organizaciones es muy importante fomentar espacios de armonía en la que los individuos puedan desarrollarse plenamente de acuerdo a las actividades que realicen. Al respecto, Chiavenato (2011, p. 6) indicó que “las organizaciones existen para lograr objetivos que los individuos no pueden alcanzar en forma aislada debido a sus limitaciones”. Abordando el contexto educativo, se afirma que es indispensable la interacción entre sus miembros, es decir, docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizajes. Por ello, el Ministerio de educación ha diseñado herramientas o documentos que benefician al estudiante y al docente, permitiendo en los jóvenes el desarrollo de competencias y habilidades para el logro de la calidad educativa. En este sentido, el Ministerio realiza evaluaciones anuales a los estudiantes para verificar su progreso, asimismo, apertura capacitaciones para que los docentes mejoren su práctica pedagógica, no obstante, en algunos casos los resultados de este proceso son poco satisfactorios debido a la falta de compromiso en su formación y profesionalización docente. Para orientar la practica pedagógica, el Ministerio de educación (2012) ha construido el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) afirma que el desempeño docente es el conjunto de las actuaciones observables de la persona - que pueden ser descritas y evaluadas- que expresan su competencia. Este también tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas (p. 24).

En nuestra realidad local hay ciertos aspectos que dificultan el desempeño docente y a su vez el compromiso con la institución educativa, siendo algunos de ellos el trabajo individualizado, la ubicación de las instituciones educativas en zonas rurales, la deficiente conectividad, la falta de comunicación empática y asertiva entre pares, la migración diaria, el desinterés de padres y estudiantes, la baja remuneración, la inestabilidad de permanecer en la plaza docente, la poca identificación con la institución etc. Es por ello que los docentes aún presentan una falta de compromiso y dedicación

en su labor pedagógica. En este sentido se hace necesario que los miembros de una institución educativa apunten al logro de las metas institucionales para alcanzar la calidad educativa. Por ello, es de suma importancia que el compromiso organizacional en una institución educativa sea compacta para lograr en forma conjunta objetivos previamente establecidos por la organización, al respecto se considera al compromiso organizacional como la vinculación e identificación del trabajador dentro de la organización por lo que le conlleva a aceptar sus valores y metas, realizar los esfuerzos necesarios para el logro de los objetivos y expresar su voluntad de mantenerse como miembro de la organización. O`Reilly y Chatman (1986)

El rol que cumplen los maestros es de gran relevancia en los objetivos que se plantea la institución educativa a la que pertenece, ya que, son agentes directos que se relacionan con los estudiantes para lograr aprendizajes significativos y de esa manera el logro de una mejor calidad educativa.

Frente a esta situación se ha evidenciado la falta de compromiso de los docentes de la Macro Red 2, por ello, se espera determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de la Macro Red 2 del distrito de Otuzco en el año 2019.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?

- ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.
- Identificar el nivel de desempeño docente, en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.
- Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.
- Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.
- Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Este estudio se justifica debido a que representará un aporte teórico significativo para próximas investigaciones al determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente como parte de la gestión

institucional para un servicio educativo de calidad. Asimismo, nos permitirá ampliar el conocimiento que hay en relación a las variables de estudio y analizar la correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro red 2 de la Ugel Otuzco en el año 2019.

Justificación practica

Los resultados de este trabajo permitirán a las Instituciones Educativas que conforman la Macro red 2 Ugel - Otuzco formular algunas acciones de mejora con respecto al desempeño docente como ruta para alcanzar las metas propuestas en relación al compromiso organizacional.

Justificación metodológica

En el aspecto metodológico, para fines de esta investigación, se ha tomado el instrumento denominado: Cuestionario para determinar el compromiso organizacional (Macavilca, 2018) y se ha elaborado otro: Cuestionario para determinar el desempeño docente, siendo este validado y valorado estadísticamente para determinar su confiabilidad. Por lo expuesto, este instrumento podrá ser tomado como referencia para otras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A Nivel internacional

Aguilera y Guaña (2017) realizaron la investigación de *incidencias de la satisfacción laboral en las tres dimensiones del compromiso organizacional del RRHH de las PYMES del sector comercial del Cantón Quito*. El presente estudio muestra los hallazgos de los dos estratos; pequeñas empresas y medianas empresas; los mismos concuerdan y muestran efectivamente que existen una correlación positiva entre ambas variables, al considerar las tres variables del compromiso organizacional, el análisis estadístico arrojó una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo y normativo, pero no hay una dependencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional continuo.

Además, se pudo evidenciar que en las pequeñas empresas la satisfacción laboral tuvo una mayor correlación y regresión con el compromiso organizacional normativo, mientras que en la mediana empresa la mayor correlación y regresión fue la satisfacción laboral con el compromiso organizacional afectivo.

Barahona (2015), realizó la investigación de *satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa James Dalcroze en la universidad internacional de SKE*, el objetivo es comprobar si existe una relación entre el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Como resultado, se evidencia una relación al verificar que a mayor índice de satisfacción laboral también existe un alto nivel de compromiso organizacional. La investigación fue de tipo correlacional, con una muestra de 52 trabajadores. Se aplicaron dos cuestionarios, el Job Descriptive Index (JDI) para medir la satisfacción laboral y el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) para la medición del compromiso organizacional. Se pudo verificar que existe una relación positiva entre estas dos, y se identificó cuáles son los factores que producen satisfacción e insatisfacción. Posteriormente se reveló que a un mayor incremento de satisfacción mayor será el nivel de compromiso.

Harris, Paz y Franco (2014), ejecutaron la investigación *compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las Universidades*

privadas de Venezuela, el objetivo de esta investigación fue analizar las variables de compromiso organizacional como fuente de estímulo para el éxito profesional docente en las universidades privadas, por ende, se puede evidenciar un alto nivel de relación entre ambas variables. La investigación fue de método analítico, descriptiva y correlacional, dentro de un diseño no experimental. Tuvo una población de 148, de la que se extrajo una muestra de 94 docentes de universidades privadas de Maracaibo, estado de Zulia. Se encontró una relación positiva entre estas dos variables y se identificó factores adversos que producen insatisfacción. En conclusión, se observa que a mayor compromiso mayor será el éxito profesional docente.

A Nivel Nacional

Torres (2019) hizo la investigación *El compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”- Red 05, Ugel 02, 2017* de tipo no experimental con diseño transversal descriptivo correlacional. Contó con una población de 75 docentes, nombrados y contratados, de la institución educativa. Como resultado se obtuvo que existe moderada relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de I.E 3056 “Gran Bretaña”. Red 5 de la Ugel 02 en el distrito de independencia en Lima, determinada por el Rho de Spearman igual a 0,459, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$.

Freyre (2018) *“Gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018”* La investigación se realizó teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, con diseño correlacional – no experimental. Su muestra es de 50 docentes. La técnica utilizada para la recopilación de datos fue la encuesta de gestión institucional y desempeño docente. Luego, se aplicó el cuestionario que fue previamente validado por expertos y sometido a la prueba Alfa de Cronbach mostrando buena confiabilidad. Los resultados obtenidos en la investigación consideran que el 48% del liderazgo directivo influye en el desempeño docente, lo cual indica, que la falta de liderazgo directivo afecta el desempeño docente. Se concluyó que las variables de gestión institucional y desempeño docente tienen un

resultado estadístico de 0.536 que muestra una relación significativa entre ambas variables, para ello se evidencia un nivel de frecuencia alta y positiva entre la variable de desempeño docente siendo adecuado.

Macavilca (2018) realizó la investigación *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*. La investigación fue de tipo no experimental cuantitativo descriptivo correlacional con una muestra de 120 docentes de la institución educativa de Huarochirí, 2018. En los resultados se estableció que el objetivo general guarda una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente lo cual indica que la correlación es positiva afirmándose que si mejor es el compromiso organizacional en el docente mejor será su desempeño. De la misma forma se demostró que existe una correlación positiva entre los objetivos específicos y el desempeño docente.

Alvarado (2018) realizó la investigación *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018*. Para la investigación se tomó una población de 118 docentes de la RED 2 del distrito de puente piedra – UGEL 4, el presente estudio es de tipo correlacional con diseño no experimental, en los resultados de la investigación se pudo demostrar que existe una relación significativa entre las variables de compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la red 2 – Puente Piedra, 2018 con un coeficiente de correlación de 0.715, es decir, si mayor es el compromiso organizacional mayor será el desempeño docente. En cuanto al compromiso de continuidad se indicó que existe una correlación de 0,731 lo cual muestra una correlación considerable, es decir, que entre mayor sea el compromiso de continuidad, mayor será el desempeño docente.

Baltazar (2017) realizó la investigación *Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017*. La investigación es de diseño descriptivo correlacional de tipo no experimental, teniendo como muestra a 44 profesores, pertenecientes a los colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí. Como

resultado de la investigación tenemos los siguientes datos respecto a la hipótesis general: se determinó una relación significativa y directa entre las variables del compromiso organizacional y desempeño docente. Con respecto a las hipótesis específicas 1, 2 y 3, se determinó la existencia de una correlación significativa y directa, quiere decir que, a mayor compromiso, mayor será el desempeño docente.

Leyva (2016) realizó una investigación *Compromiso organizacional y desempeño docente en la I.E. 2027 José María Arguedas, UGEL 02* de tipo descriptivo correlacional, transversal no experimental. La muestra estaba conformada por 73 profesores de la José María Arguedas N° 2027 de la UGEL 02. Los resultados que se obtuvieron establecieron que existe una relación positiva entre el compromiso organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con una correlación de 0,704. En la siguiente dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y su relación con el compromiso organizacional se evidencia una correlación positiva intensa de 0,705. La correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es intensa y positiva con 0,620. La última dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el compromiso organizacional es de 0,293.

A Nivel Local

Arroyo (2019) realizó la *investigación incidencia de la comunicación en gestión organizacional y el desempeño laboral docente en el aula 2017*, de tipo descriptivo correlacional y diseño cuasi experimental con una población de 30 personas y una muestra de 20 personas en donde se evidencia que un 56.7% de los docentes de la IE Santa Teresita de Jesús, en la ciudad de Trujillo en el año 2017, tiene un nivel regular en comunicación en gestión organizacional y los docentes tiene un nivel bueno de desempeño laboral del docente en aula.

Gastañadui y Purizaca (2018) realizaron la investigación *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*, siendo el diseño correlacional de tipo Cuantitativo, no experimental, con una población de 118 docentes de la institución

educativa Liceo trujillo, año 2017, teniendo como muestra a 91 docentes seleccionados aleatoriamente mediante muestreo aleatorio simple. Asimismo, existe correlación altamente significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y el trabajo en equipo, que en orden de mayor a menor índice se tiene: el compromiso organizacional se encuentra en un nivel regular y bajo; mientras que el trabajo en equipo se halla en un nivel regular y malo. Siguiendo con los objetivos específicos tenemos en primer lugar al compromiso normativo y compromiso afectivo con nivel alto y al compromiso por continuidad con nivel moderado de correlación.

2.2 Bases teóricas científicas

2.2.1 Compromiso organizacional

2.2.1.1. Definición

Amoros (2007) define organización como una unidad social constituida por personas en la que de manera consciente y coordinada funciona con continuidad para alcanzar las metas propuestas. Asimismo, indica que lo relevante en una organización no es el grupo de personas; tampoco que todos posean el mismo objetivo, sino que, se organicen o coordinen sus actividades en acción conjunta para lograr los resultados previstos, aunque sea por diversas razones.

Dentro de una organización de cualquier tipo se vinculan constantemente personas que se encuentran desempeñando un rol; sea como jefes, empleados o en algunos casos, ambos paralelamente. En esta dinámica, ellos muestran determinados comportamientos de acuerdo sus funciones y a las circunstancias. Teniendo en cuenta lo descrito, el comportamiento organizacional es la suma de todas estas conductas. Es decir, está referido a las actitudes y actos de las personas en las organizaciones.

Al respecto, Alles (2008) afirma que “Hace referencia al comportamiento de los individuos en su ámbito laboral, entendiendo que estos desarrollan su actividad de trabajo dentro de las organizaciones” (p. 19).

Otros autores como O’Reilly y Chatman (1986) definen al compromiso organizacional como la vinculación e identificación del trabajador dentro de la organización por lo que le conlleva a aceptar sus valores y metas, realizar los esfuerzos necesarios para el logro de los objetivos y expresar su voluntad de mantenerse como miembro la organización.

En cuanto a lo citado, el compromiso organizacional está relacionado directamente con el comportamiento colaborativo del trabajador con su organización para que esta pueda lograr sus metas y permanecer como miembro.

“El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que expresa el deseo – compromiso afectivo-, la necesidad –compromiso continuo- y la obligación – compromiso normativo – que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización”. (Gonzales y Antón, 1995, p. 92). Por lo expuesto, estos componentes determinan las relaciones del trabajador dentro de su organización, así como, afectan su decisión de mantenerse o dejar la organización.

2.2.1.2 Teoría multidimensional del compromiso organizacional

Gonzales y Antón (1995) señalan que John Meyer y Natalie Allen inicialmente realizan una distinción entre dos tipos de compromiso organizacional, denominados como compromiso afectivo y compromiso continuo. Posteriormente, coinciden en la concepción de un solo compromiso organizacional en el que se integran varios componentes, a estos dos componentes iniciales le incorporan un tercer componente: el compromiso normativo

A. El compromiso afectivo se percibe como el deseo de permanecer en la organización

Se desarrollan sentimientos de pertenencia, afecto y alegría de mantenerse en la organización. Es decir, siente el libre deseo de quedarse en la empresa y se identifica con sus valores.

B. El compromiso de continuidad implica reconocer los costos vinculados a abandonar la organización.

Se siente obligado de quedarse en la organización. En otras palabras, tiene que estar en la empresa por lo que implicaría dejarla, Por ejemplo, abandonar el trabajo involucraría dejar de percibir un sueldo, por ello, acepta o se somete a los valores de la empresa que pueden ser contrarios a él.

C. El compromiso normativo alude a que en el trabajador se acrecienta un sentimiento de obligación de quedarse en la organización por razones morales.

Muestra lealtad hacia la organización por lo que se siente obligado a mantenerse en ella. Es decir, que el trabajador está determinado a contribuir con los objetivos y metas de la organización como deber moral, sin tener que estar presente el componente afectivo necesariamente.

2.2.1.3 Dimensiones del compromiso organizacional

Al respecto, Meyer y Allen (1991) sostienen que la identificación del trabajador con la organización es el resultado de tres estados psicológicos diferentes que constituyen las dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo.

A. Compromiso afectivo

Está considerado como el estado psicológico que determina la interacción entre un individuo y su organización. Es decir, el nivel de implicancia de una persona en la institución en la que labora, por lo que, se refleja en el apego emocional con

la organización, en la identificación con los valores de la empresa y el orgullo y satisfacción de pertenecer a ella.

Algunos resultados de este componente serían: aceptación al cambio, satisfacción laboral, iniciativa, espíritu cooperativo y deseo de permanencia en la organización.

B. Compromiso de continuidad:

Esta referido al grado en que una persona considera que debe mantenerse en una organización. Esto implica que sería costoso dejar la empresa por las escasas oportunidades de conseguir un empleo o si no tiene otro trabajo por el cual reciba un sueldo. Es decir, el individuo se siente vinculado con la organización porque ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero y renunciar a ella representaría la pérdida de todo. Como resultados de este componente tenemos al desempeño laboral al mínimo, absentismo e intención de dejar el cargo.

C. Compromiso normativo

Está asociado con el nivel en que una persona se siente obligada moralmente a seguir formando parte de su organización bajo un sentido de correspondencia. Es decir, que la persona se siente en deuda hacia la empresa por haberle brindado la posibilidad de contar con ella.

Aquí se identifica la creencia de demostrar lealtad por la organización como retribución por recibir ciertas prestaciones.

En cuestión de resultados, se evidencia la contribución con los objetivos de la organización, implicación con la misión y ayuda para el desarrollo de otras personas más allá de la cooperación.

2.2.2 Desempeño docente

2.2.2.1. Definición

El desempeño docente como concepto, se edifica en función a diversos aspectos que lo determinan, de forma sencilla, está referido a las prácticas o acciones inherentes a la profesión docente.

Al respecto, el Minedu (2014) señala: para que el profesor pueda desempeñar sus responsabilidades de manera apropiada, debe poseer un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias esenciales.

Es decir, dominar del quehacer docente, para lo cual, se congrega un conjunto de desempeños profesionales que incurren positivamente en los aprendizajes de los estudiantes.

Con la intención de clarificar este concepto, Robalino (2005) afirma que es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan en la formación de alumnos; para participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de las políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p. 11).

Frente a esta noción sobre desempeño docente, es imperioso destacar el conjunto de capacidades que el docente despliega para incidir en la formación de los estudiantes, siendo fundamental su accionar para promover aprendizajes significativos.

Para Ponce (2005) el desempeño docente corresponde a la acción del docente para guiar, orientar y evaluar el proceso de aprendizaje del estudiante, de acuerdo a sus competencias pedagógicas, por lo cual debe dominar tareas y funciones específicas para la función del profesor. Por lo expuesto, para el desempeño docente se cimienta en el manejo de la práctica pedagógica y didáctica en el aula, en el dominio de contenidos del área y la aplicación de diversos métodos y estrategias para enseñar y para evaluar a los estudiantes.

El consejo Nacional de Educación (2011) define al desempeño docente como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de

diversos medios y modos para comunicarse con ese otro; por ejemplo, en las relaciones interpersonales que los docentes establecen con sus estudiantes, padres, directivos, maestros y comunidad” (p. 31).

En tal sentido el desempeño docente está relacionado con la destreza del profesor para mantener en constante comunicación a los actores educativos y la comunidad, así como, a la capacidad de involucrarse con los intereses y necesidades de los educandos y su comunidad. También, destaca el conocimiento que el maestro debe tener de las características individuales y grupales de sus estudiantes como parte del desempeño docente, puesto que, esto le permitirá planificar y ejecutar acciones para que el estudiante se exprese con libertad y sin miedo dentro de un espacio de aprendizaje.

2.2.2.2. Teorías que sustentan el Desempeño Docente

A. Teoría de la autoeficacia y el desempeño docente

Según Covarrubias y Mendoza (2013) esta teoría busca explicar como muchos autores han adecuado los postulados de la teoría de la autoeficacia al desempeño docente en las organizaciones de tipo educativo.

1. Teoría de la autoeficacia

Fue impulsada por Bandura, quien evidenció que la autoeficacia, con un papel central en los comportamientos de miedo y evitación, puede favorecer o entorpecer, la motivación y acción humana.

2. Sentimiento de autoeficacia en el profesor

Está asociada con las capacidades del profesorado para promover el aprendizaje de los educandos y mantener el compromiso con su profesión. Se señala la existencia de dos tipos de autoeficacia: la personal, es decir, las habilidades o destrezas individuales del maestro para tomar la responsabilidad por los logros o el fracaso de los estudiantes; y la general que señala que el entorno ejerce una fuerte influencia en el aprendizaje de los estudiantes, y en algunos casos más que las competencias pedagógicas del docente.

A modo complementario, se destaca la seguridad de los docentes sobre sus capacidades y habilidades para suscitar el aprendizaje en los escolares (autoeficacia personal) y la capacidad del maestro para generar cambios en los alumnos, pudiéndose verse afectada por factores externos que escapan a su control (autoeficacia general).

B. Teoría de los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente:

Con el propósito de precisar políticas, estrategias y mecanismos que propicien la calidad educativa, el Estado, mediante el Ministerio de Educación ha construido el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) que establece los dominios, las competencias, capacidades y desempeños que determinan a una buena docencia, los cuales deben ser puestos en práctica por todos los profesores del país.

Minedu (2014) agrupa a cuatro dominios profesionales que incurren positivamente en los aprendizajes de los estudiantes, siendo:

- a. Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** hace referencia a la labor pedagógica mediante la construcción del programa curricular, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje con una visión intercultural e inclusiva. Asimismo, requiere conocer las características culturales, cognitivas y sociales de sus estudiantes, manejar los contenidos pedagógicos, seleccionar los materiales y recursos educativos, estrategias de enseñanza y evaluación de los aprendizajes.
- b. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** busca promover un proceso de enseñanza basado en el enfoque inclusivo y de atención a la diversidad. Refiere a la capacidad del docente para promover un clima favorable de aprendizaje mediante el dominio de los contenidos, la permanente motivación de sus estudiantes, empleo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación y el uso de instrumentos para la identificación de los logros y desafíos en el proceso de enseñanza.

- c. Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:** promueve la participación de una escuela o de una red de escuelas con una visión democrática para establecer comunidades de aprendizaje. También, se refiere a la efectiva comunicación de todos los actores de comunidad educativa en la elaboración, ejecución y evaluación de Proyecto Educativo Institucional. Contempla el respeto a las características de la comunidad y el involucramiento de las familias en los resultados de aprendizaje.
- d. Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:** refiere a la formación continua y el desarrollo profesional de la comunidad docentes mediante la sistematizada reflexión de su quehacer pedagógico y la de sus pares el trabajo colaborativo y su involucramiento en actividades de crecimiento profesional.

2.2.2.1 Dimensiones del desempeño docente:

Montenegro (2007) señala que el desempeño docente tiene cuatro componentes; esta afirmación coincide con el Minedu (2014) en donde se señala que, dentro del Marco del Buen Desempeño Docente, de donde se ha tomado la información, existen cuatro dominios o dimensiones. Estas serán precisadas a continuación:

A. Preparación para el aprendizaje

Se refiere a la organización del trabajo pedagógico sustentado en el enfoque inclusivo e intercultural, así como a la elaboración de la programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje. Además, es menester conocer las principales características de sus estudiantes que pueden ser culturales, cognitivas y sociales. También implica manejar los contenidos disciplinares y pedagógicos, elegir materiales que se emplearán en el proceso educativo, estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje.

B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

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

C. Participación en la gestión de la escuela y la comunidad

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

D. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Implica las prácticas de la comunidad docente, el análisis y reflexión de la propia práctica docente y la de sus colegas, en grupos de trabajo y su participación profesional en actividades propias de la escuela. Implica asumir responsablemente los resultados de los aprendizajes y conocer de las políticas educativas.

2.3. Marco conceptual

- **Compromiso organizacional:** es la responsabilidad y el compromiso de los miembros de la Institución Educativa (IE), con el propósito de elevar la calidad del servicio que brinda. Se entiende como la búsqueda de recursos humanos comprometidos con el desarrollo organizacional de una IE.
- **Desempeño docente:** se entiende como el conjunto de prácticas pedagógicas y condicionales laborales en la que el docente tiene como función principal lograr el desarrollo de su profesionalismo.

- **Dimensión afectiva del compromiso organizacional:** son los vínculos emocionales que los docentes enlazan con la institución educativa, en tal sentido se sienten orgullosos de pertenecer a la institución educativa en la que laboran.
- **Dimensión de continuidad del compromiso organizacional:** el docente ha desarrollado un apego muy fuerte con la IE y pensar en dejarla sería una pérdida muy dolorosa, lo que significa que tiene la necesidad de seguir perteneciendo a su IE por un tiempo largo ya que invirtió tiempo y esfuerzo por dicha IE.
- **Dimensión normativa del compromiso organizacional:** el docente siente la obligación de permanecer en su IE, pues siente que es su obligación moral y tiene el deber de cumplir y hacer lo correcto.
- **Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente:** implica analizar y reflexionar sobre su propia práctica docente y la de sus colegas, con el propósito de lograr un beneficio para sus estudiantes. Para lograrlo se convoca a que los docentes para que participen responsablemente dentro de un campo colaborativo.
- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** se basa en el desarrollo de una educación inclusiva e intercultural, creando espacios adecuados para lograr buenos resultados y un clima armonioso entre los estudiantes, aplicando diversas metodologías con la finalidad del logro de competencias.
- **Participación en la gestión de la escuela y la comunidad:** el docente participa democráticamente en la gestión escolar para construir comunidades de aprendizaje con sus colegas. También debe involucrarse en la creación y del PEI logrando una adecuada comunicación con los miembros de la comunidad.
- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** lo conforma el proceso de planificación, programaciones anuales, unidades, sesiones de clase, teniendo en cuenta la promoción de una educación inclusiva. Asimismo, se considera las características del estudiante y su contexto.

2.4. Identificación de dimensiones

Variable 1: Compromiso organizacional

Dimensión Afectiva

Dimensión De continuidad

Dimensión Normativa

Variable 2: Desempeño docente

Dimensión Participación en la gestión de la escuela y la comunidad

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Dimensión Participación en la gestión de la escuela y la comunidad

Dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019.

H_o: No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

He₁: El nivel de compromiso organizacional es moderadamente favorable en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019

He₂: El nivel de desempeño docente es regular en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019

He₃: Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019

He₄: Existe relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019.

Hes: Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019.

2.6. Variables

2.6.1. Definición operacional

Variable 1: Compromiso organizacional

La variable compromiso organizacional será medida en función a tres dimensiones, las cuales se representan por el componente afectivo, el componente de continuidad y el componente normativo. El instrumento que se utilizará para determinar esta variable será un cuestionario que consta de un total de 15 ítems.

Variable 2: Desempeño docente

El desempeño docente, será medido en cuatro dimensiones: participación en la gestión de la escuela y la comunidad, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela y la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Con respecto al instrumento, se empleará un cuestionario que tiene 20 ítems.

2.6.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable (s)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	INSTRUMENTOS
Compromiso organizacional (variable 1)	Es el nivel de identificación de un empleado con una organización que lo une con las metas que esta tiene (Meyer y Allen, 1997).	Compromiso afectivo	- Apego emocional con la Institución Educativa. - Involucramiento con la Institución Educativa.	1,2,3,4,5	Encuesta
		Compromiso de continuidad	- Valoración de las inversiones realizadas en la Institución Educativa.	6,7,8,9,10	
		Compromiso normativo	- Sentimiento de obligación de permanencia en la Institución Educativa. - Lealtad con la Institución Educativa.	11, 12, 13, 14, 15	
Desempeño docente (variable 2)	Se entiende como el dominio del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que incurren de manera propicia en los aprendizajes de los estudiantes (Minedu, 2014).	Preparación para el aprendizaje	- Preparación de materiales	1,2,3, 4, 5	Encuesta
		Enseñanza para el aprendizaje	- Estrategias para la enseñanza	6,7,8,9,10	
		Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	- Involucramiento escuela – comunidad	11, 12,13,14, 15	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ética profesional	16,17,18, 19,20	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

Esta investigación básica, según su alcance fue correlacional. “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 93). Por lo tanto, se analizó el comportamiento de cada variable y su relación al ser vinculadas

3.2. Métodos de investigación.

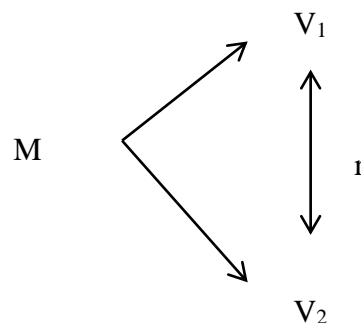
El método que se adoptó para este estudio es el hipotético – deductivo. Bernal (2010) sostiene que “consiste en un procedimiento que parte de aseveraciones en calidad de hipótesis... deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

3.3. Diseño de investigación.

El diseño pertinente para este estudio correspondió a la investigación no experimental, transversal correlacional. Puesto que, en ellos se describen las vinculaciones entre dos o más variables en una sola recolección de datos (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación correlacional



Nota. En esta figura, M representa a los docentes de las instituciones educativas de la Macro red 2 de la Ugel Otuzco en el año 2019, V₁ al compromiso organizacional, V₂ al

desempeño docente y r a la relación que existe entre el compromiso organizacional (V_1) y desempeño docente (V_2)

3.4. Población y muestra.

3.4.1 Población

“Es un conjunto finitos o infinitos de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por problema y por los objetivos del estudio”. (Arias, 2006 pág. 81)

De esta definición podemos decir que la población constituye el objeto a investigar, siendo de ella de donde se extrae la información requerida para su respectivo estudio. La población para la presente investigación está conformada por los 63 docentes integrantes de la Macro red 2 – Ugel Otuzco en el año 2019.

Tabla 2

Distribución de la población de estudio

Instituciones Educativas de la Macro red 2 - Ugel Otuzco	Total
IE N ° 80662 – LLAUGUEDA	26
IE N ° 80661 – SURUPAMPA	15
IE N ° 80896 – TAMBILLO	4
IE N ° 80293 - LA LIBERTAD	3
IE N ° 80292 – DANIEL ALCIDES CARRIÓN	15
TOTAL	63

Nota. Información obtenida del área de gestión institucional de la Ugel Otuzco

3.4.2 Muestra

“Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (Arias, 2006 pág. 83). Se entiende por muestra a una parte de la población o a un número de individuos seleccionados que vendría a ser un elemento representativo. Según Hyes, B. (1999) existen tres métodos de muestreos: con base de criterio personal, estadístico y censal, en el que la muestra es toda la población. En esta investigación se consideró necesario recoger información de todos los docentes que conforman las instituciones educativas de la macro red 2, Ugel Otuzco en el año 2019.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1 Técnicas

En la investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta. Esto significa que, a través de entrevistas se obtuvieron datos para estudiar cualquier acontecimiento o característica de las personas que tengan disposición para informar (Monje, 2011).

3.5.2 Instrumentos

Para las investigaciones se pueden emplear distintos tipos de instrumentos, en este caso, se recurrió al cuestionario. Sobre él, Bernal (2010) afirma que está representado por un conglomerado de preguntas sobre una o más variables a medir. Asimismo, Arias (2012) la define como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p. 72).

En este estudio, los instrumentos empleados por cada variable son:

a. Cuestionario para medir el Compromiso Organizacional

Este instrumento fue elaborado por Alejandro Macavilca en el año 2018 para medir el nivel de compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí. Está estructurado tipo escala de Likert, y fue previamente validado por juicio de expertos. Asimismo, se estableció su confiabilidad mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach.

En esta investigación, se usó este cuestionario debido a que responde a los objetivos e hipótesis previamente formulados, permitiendo la recolección de información sobre el compromiso organizacional. (ver ANEXO del 1 al 2)

b. Cuestionario para medir el desempeño docente:

Para medir esta variable se aplicó un cuestionario de elaboración propia que está basado en los dominios, competencias y desempeños del Marco de Buen Desempeño Docente. Asimismo, Este instrumento fue validado mediante juicio de expertos y se aplicó en un grupo piloto de 20 docentes de Educación

Básica Regular. Luego, los datos obtenidos fueron vaciados en la matriz de consistencia siendo procesados mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach. (ver ANEXO del 3 al 4)

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de la información permite el cálculo de medidas estadísticas para el análisis de datos. En la presente investigación los datos recogidos fueron procesados en el programa de computador Excel 2010. Asimismo, para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba de normalidad que nos permitió ordenar el número de veces que se repite cada valor para las variables de estudio y la vinculación de ambas. Los datos recolectados y tabulados se distribuyeron sistemáticamente y se presentaron de forma individual y combinada en tablas y gráficas.

3.7. Aspectos éticos

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) sostienen que los seres humanos nacemos libres y con los mismos derechos, por ello, debemos ser tratados con dignidad, respeto y fraternidad. Asimismo, toma la declaración de Helsinki de 1964 y los principios éticos y el código de conducta de la América Psychological Association, con los que justifica que los colaboradores de una investigación poseen los derechos a:

- Brindarle la información del propósito de investigación, el uso de la información proporcionada y sus consecuencias.
- Rechazar la invitación de participar en la recolección de datos y negarse a proporcionar información de cualquier tipo.
- Proteger su información y mantenerla en anonimato para garantizar la imparcialidad de los resultados y la protección del voluntario.

Debido a que el trabajo de estudio fue realizado con docentes de la Macro Red 2 de Otuzco, es indispensable realizar coordinar y requerir la autorización correspondiente de parte de la dirección de cada Institución Educativa muestra, así como de los profesores que las conforman, quienes siendo previamente informados. accederán a participar de manera voluntaria.

Asimismo, se respetará en todo momento al encuestado y se protegerá la identidad de los participantes, por ello, no se evidenciará sus rostros en imágenes y se mantendrán el anonimato.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Distribución frecuencias y porcentajes según el nivel del compromiso organizacional

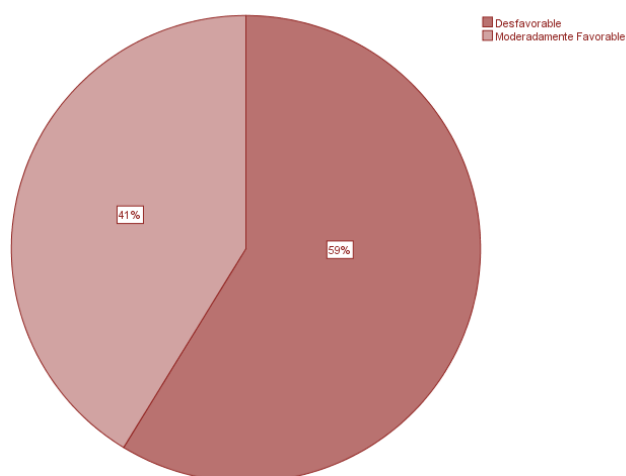
Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional en la muestra de estudio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Favorable	0	0	0
Moderadamente Favorable	26	41	41
Desfavorable	37	59	100
Total	63	100,0	

Figura 2

Distribución porcentual del nivel de Compromiso Organizacional



Nota. Esta figura representa que el 59% (37) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 indican un nivel de compromiso organizacional desfavorable, mientras que el 41% (26) indican un nivel de compromiso moderadamente favorable.

Distribución de frecuencias y porcentajes del compromiso organizacional por dimensiones

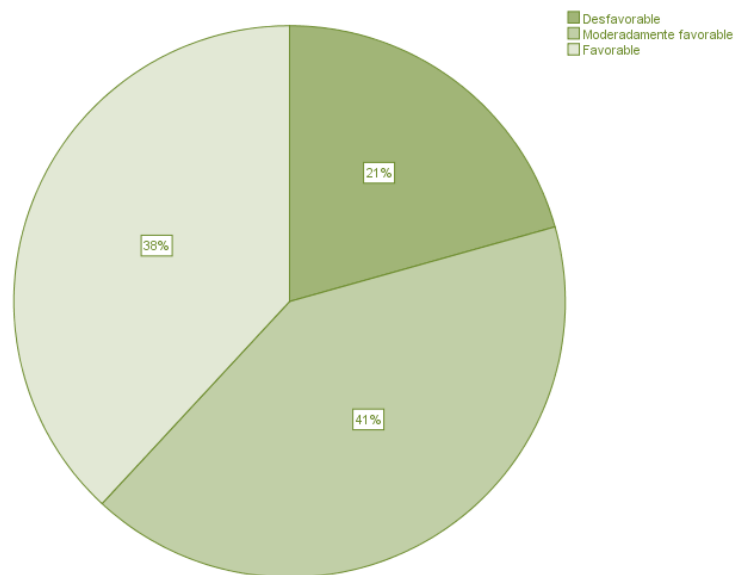
Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la dimensión de compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Favorable	13	21	21
Moderadamente Favorable	26	41	62
Desfavorable	24	38	100
Total	63	100	

Figura 3

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión afectiva



Nota. La figura muestra que el 21% (13) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 indican que la dimensión afectiva se encuentra en un nivel desfavorable, mientras que el 41% (26) indican un nivel afectivo moderadamente favorable y el 38% (24) indican que está en un nivel favorable.

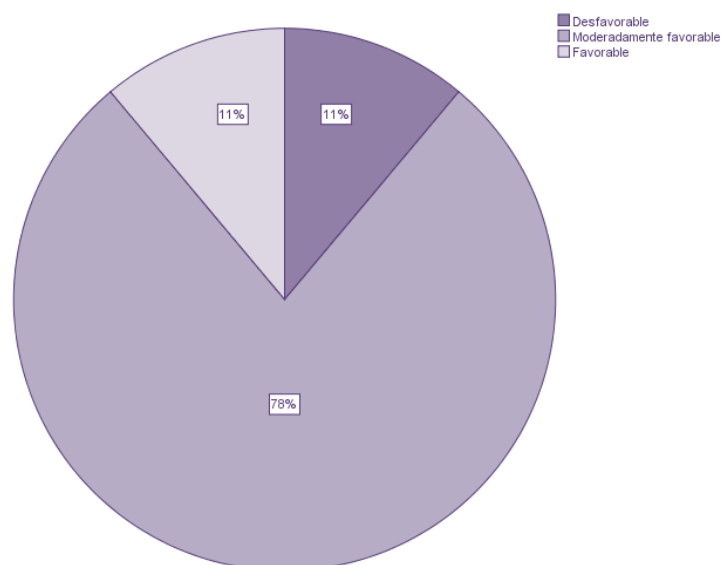
Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la dimensión de compromiso de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Favorable	7	11	11
Moderadamente Favorable	49	78	89
Desfavorable	7	11	100
Total	63	100	

Figura 4

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión continuidad



Nota. En la figura se indica que el 11% (7) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 muestran que la dimensión de continuidad se encuentra en un nivel desfavorable, mientras que el 78% (49) indican un nivel de continuidad moderadamente favorable y el 11% (7) indican que está en un nivel favorable.

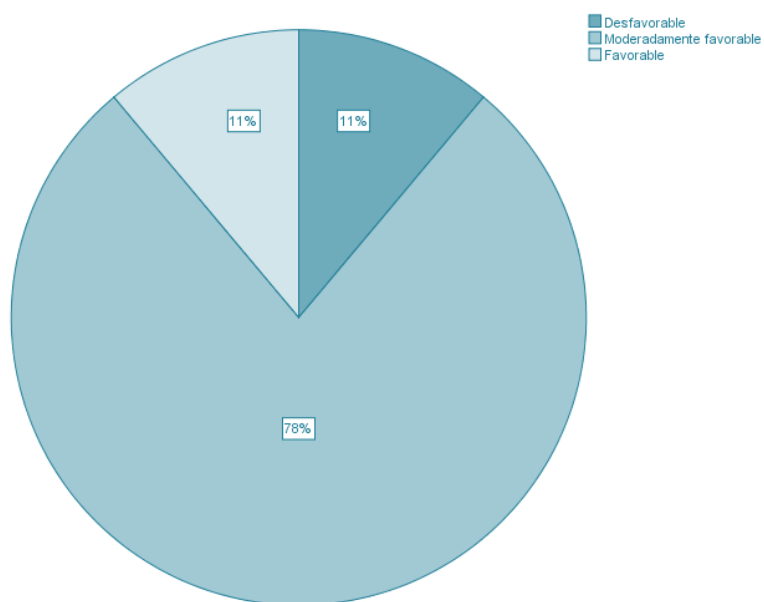
Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la dimensión de compromiso normativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Favorable	3	5	5
Moderadamente Favorable	40	63	68
Desfavorable	20	32	100
Total	63	100	

Figura 5

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión normativa



Nota. En la figura se representa que el 11% (7) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 indican que la dimensión normativa se encuentra en un nivel desfavorable, mientras que el 78% (49) indican un nivel de normatividad moderadamente favorable y el 11% (7) indican que está en un nivel favorable.

Distribución frecuencias y porcentajes según el nivel del desempeño docente

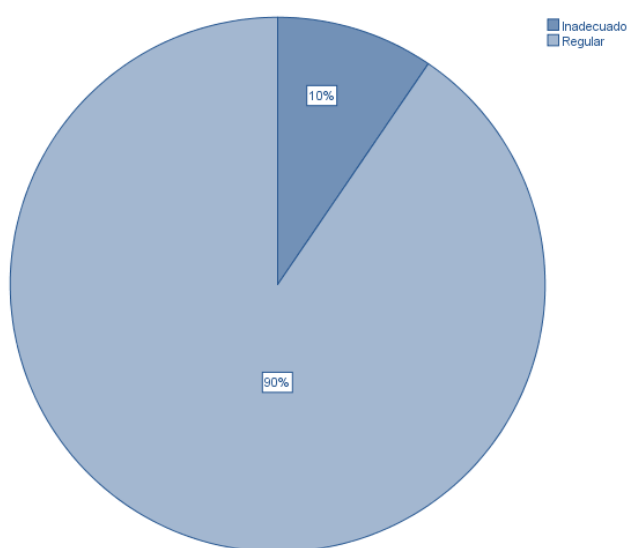
Tabla 7

Nivel de desempeño docente en la muestra de estudio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Adecuado	0	0	0
Regular	57	90	90
Inadecuado	6	10	100
Total	63	100	

Figura 6

Distribución porcentual del nivel de desempeño docente



Nota. En la figura se indica que el 90% (57) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 muestran un nivel de Desempeño regular, mientras que el 10% (6) indican un nivel de Desempeño Inadecuado.

Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente por dimensiones

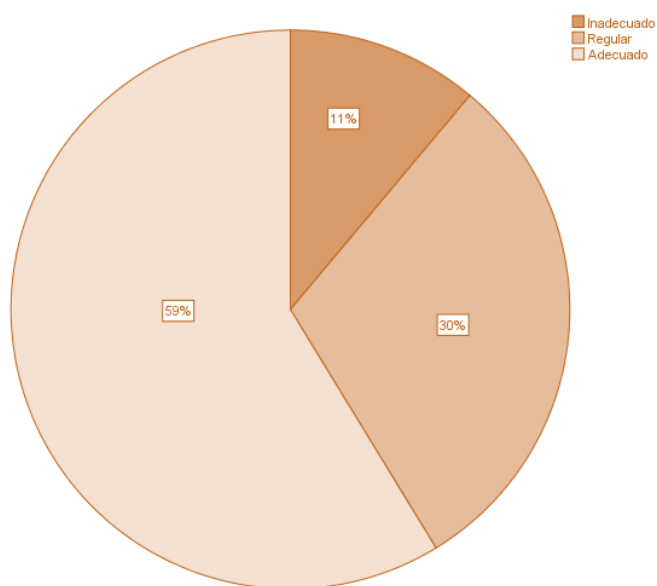
Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	7	11	11
Regular	19	30	41
Adecuado	37	59	100
Total	63	100	

Figura 7

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. En la figura se muestra que el 11% (7) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 indican que la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra en un nivel inadecuado, mientras que el 30% (19) indican que se encuentra en un nivel de regular y el 11% (7) indican que está en un nivel adecuado

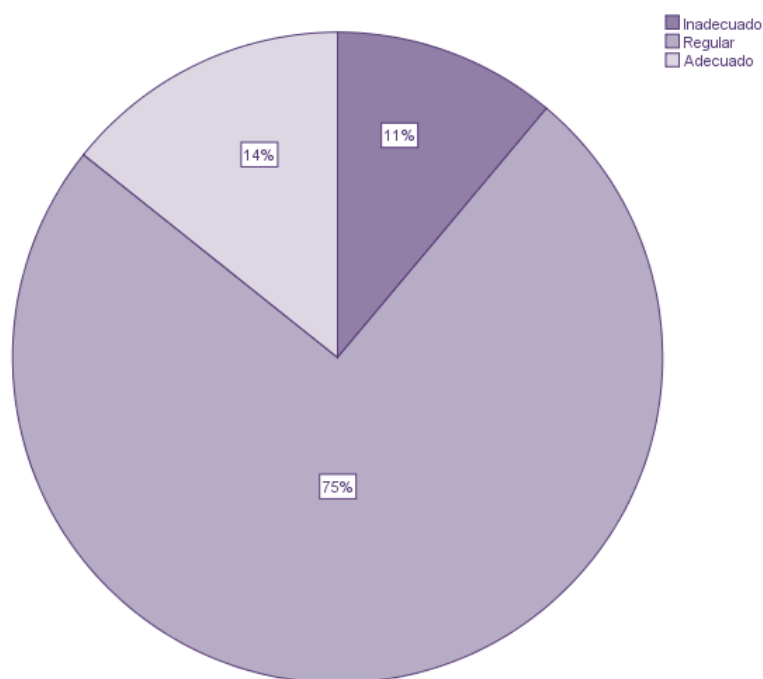
Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	7	11	11
Regular	47	75	86
Adecuado	9	14	100
Total	63	100	

Figura 8

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje



Nota. En la figura se indica que el 11% (7) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 muestran que la dimensión enseñanza para el aprendizaje se encuentra en un nivel inadecuado, mientras que el 75% (47) indican que se encuentra en un nivel de regular y el 14% (9) indican que está en un nivel adecuado

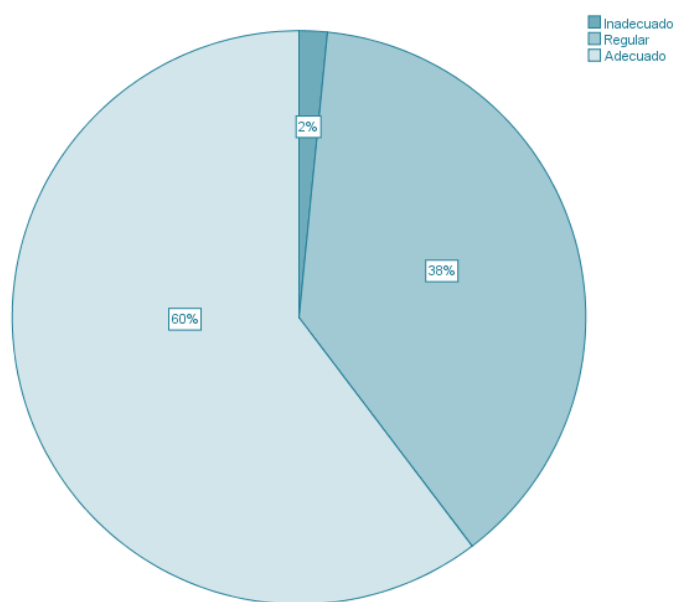
Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	7	11	11
Regular	47	75	86
Adecuado	9	14	100
Total	63	100	

Figura 9

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota. En la figura se muestra que el 11% (7) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 indican que la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encuentra en un nivel inadecuado, mientras que el 75% (47) indican que se encuentra en un nivel de regular y el 14% (9) indican que está en un nivel adecuado.

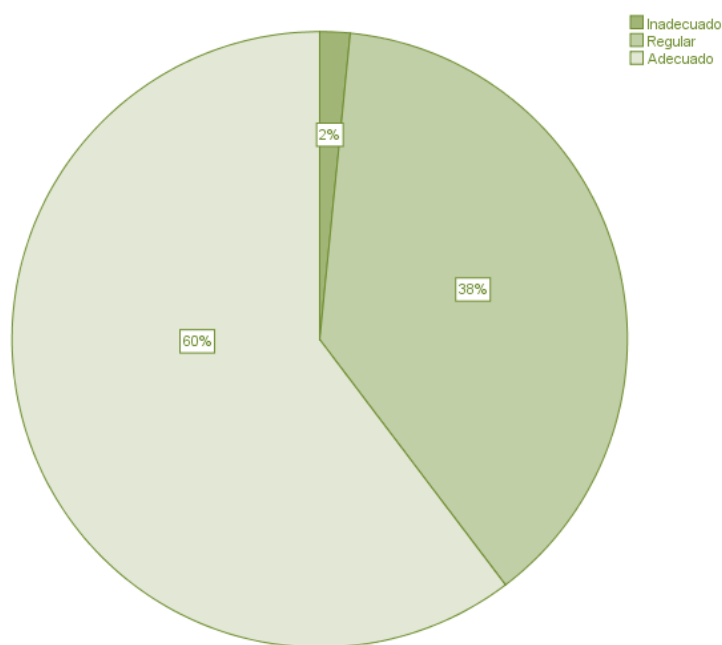
Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	0	0	0
Regular	1	2	2
Adecuado	62	98	100
Total	63	100	

Figura 10

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota, en la figura se muestra que el 0% (0) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 indican que la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se encuentra en un nivel inadecuado, mientras que el 1% (2) indican que se encuentra en un nivel de regular y el 62% (98) indican que está en un nivel adecuado.

Tabla 12

Correlación de Spearman entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la muestra de estudio

		Compromiso Afectivo	Desempeño Docente
	Coeficiente de correlación	1,000	0,516
Compromiso Afectivo	Sig. (bilateral)		0,000
	N	63	63
	Coeficiente de correlación	0,516	1,000
Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	63	63

Nota. Debido a que el p valor o la sig. (bilateral) es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se dice que existe una correlación positiva media (0.516) entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019; es decir a mayor compromiso afectivo presente el docente, mejor será el desempeño del mismo.

Tabla13

Coefficiente de correlación de Spearman entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente

		Compromiso de Continuidad	Desempeño Docente
Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	0,473
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	63	63
Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0,473	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	63	63

Nota. Debido a que el p valor o la sig. (bilateral) es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se dice que existe una correlación positiva media (0.473) entre el compromiso de continuidad y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019; es decir que mientras presente mayor compromiso de continuidad, mejor será su desempeño docente.

Tabla 14:

Coefficiente de correlación de Spearman entre el compromiso normativo y el desempeño docente

		Compromiso Normativo	Desempeño Docente
	Coefficiente de correlación	1,000	0,288
Compromiso Normativo	Sig. (bilateral)		0,022
	N	63	63
	Coefficiente de correlación	0,288	1,000
Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	0,022	
	N	63	63

Nota. Debido a que el p valor o la sig. (bilateral) es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se dice que existe una correlación positiva baja (0.288) entre el compromiso normativo y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019; es decir que a mayor compromiso normativo tenga el docente, también será mayor su desempeño.

4.2 Prueba de hipótesis

Tabla 15

Prueba de Normalidad

	N	Parámetro	Parámetro	Máximas diferencias			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		s normales	s normales	extremas				
		Media	Desviación estándar	Absolut a	Positiv o	Negativ o		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	63	33,78	3,782	,135	,100	-,135	,135	0,006
Compromiso Afectivo	63	11,59	2,440	,186	,136	-,186	,186	0,000
Compromiso de Continuidad	63	10,48	1,595	,165	,165	-,113	,165	0,000
Compromiso Normativo	63	11,71	1,835	,175	,175	-,126	,175	0,000
DESEMPEÑO DOCENTE	63	54,83	5,738	,098	,098	-,073	,098	0,200

Nota. Debido a que el p valor o Sig. Asintótica (bilateral) es menor a 0,05 ($p < 0,05$) en la variable Compromiso Organizacional y en sus dimensiones que son Compromiso Afectivo, Compromiso Continuidad y Compromiso Normativo; podemos decir que siguen una distribución normal, sin embargo, la variable Desempeño Docente sigue una distribución normal; por tanto, se utilizará la prueba de Correlación de Spearman.

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Spearman entre el compromiso organizacional y el desempeño docente

		Compromiso Organizacional	Desempeño Docente
	Coefficiente de correlación	1,000	0,668
Compromiso Organizacional	Sig. (bilateral)		0,000
	N	63	63
	Coefficiente de correlación	0,668	1,000
Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	63	63

Nota. Debido a que el p valor o la sig. bilateral es menor a 0.05 ($p < 0,05$) se dice que existe una correlación positiva alta (0.668) entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco en el año 2019; es decir a mayor compromiso organizacional, habrá mejoras en el desempeño docente.

4.3 Discusión de resultados

Después del procesamiento de datos, se procedió a realizar la discusión de resultados como a continuación se presenta:

Con respecto a los resultados descriptivos, en la Tabla 3 se observó que los docentes en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019 evidencian un nivel moderadamente favorable 59% (37) y desfavorable 41% (26) de compromiso organizacional. Según los postulados de Meyer y Allen (1991) los maestros presentan un regular sentimiento de pertenencia e identificación con los valores, misión y metas de la institución educativa; su vinculación con la organización se sustenta en el sueldo percibido y las pocas opciones de trabajo si abandonará la organización. También, muestra poco involucramiento con las políticas educativas y escasa lealtad con la institución. Estos resultados obtenidos concuerdan con los de Gastañadui (2018) y Baltazar (2017) quienes encontraron niveles regulares y bajos de compromiso organizacional.

Sobre los resultados descriptivos, en la Tabla 4 se observó que el 90% (57) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019; indican un nivel de Desempeño docente regular, mientras que el 10% (6) indican un nivel de Desempeño docente Inadecuado. Es decir, en cuanto al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias esenciales que debe poseer el profesor para que pueda desempeñar sus responsabilidades de manera apropiada (Minedu, 2014). Estos resultados advierten que el desempeño docente es poco favorable para el aprendizaje de los estudiantes, ya que, con respecto a la preparación de materiales, parcialmente realizan un diagnóstico sobre las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación. Asimismo, sobre las estrategias de enseñanza, algunas veces toman en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes para promover el pensamiento crítico; no obstante, es necesario resaltar que la mayoría de docentes indicó usar escasamente las TIC's; conociendo la realidad local, algunas instituciones educativas rurales carecen de ellas, mientras que otras están en desuso por desconocimiento. En base al involucramiento de la escuela y la comunidad, los

docentes participan parcialmente en la elaboración de propuestas de mejora de la calidad educativa teniendo en cuenta las actividades comunales. Al respecto de la ética profesional algunos docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de sus estudiantes en sus actividades colegiadas. Los descubrimientos de este estudio coinciden con Freyre (2018) quien señala que el desempeño docente es adecuado.

En cuanto al objetivo general, los resultados nos permiten señalar que, si existe relación significativa entre las variables compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019. Como se evidencia en la correlación positiva alta (0.668). Por consiguiente, que los maestros presenten un regular sentimiento de pertenencia e identificación con los valores, misión y metas de la institución educativa y que su vinculación con la organización se sustente en el sueldo percibido y las pocas opciones de trabajo si abandonará la organización (Meyer y Allen, 1991) se relaciona de manera directa con el poco favorable desempeño docente para el aprendizaje de los estudiantes en cuanto al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias esenciales que debe poseer el profesor para que pueda desempeñar sus responsabilidades de manera apropiada (Minedu, 2014). Estos hallazgos explican que los docentes que presentan un nivel moderadamente favorable y desfavorable de compromiso organizacional con su Institución tienen un desempeño docente tiende a regular e inadecuado. Por el contrario, a mayor compromiso organizacional, habrá mejoras en el desempeño docente. Los descubrimientos hallados coinciden con Torres (2019) quien concluyó que existe una moderada relación positiva entre el compromiso organizacional y desempeño docente, al respecto, señala que los maestros que presentan un regular sentimiento de pertenencia e identificación con los valores y metas de la institución educativa tienen un desempeño docente poco favorable para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, Arroyo (2019), Alvarado (2018), Macavilca (2018), Baltazar (2017) y Gastañadui (2017) quienes encontraron que existe correlación entre las variables de estudio. Al respecto, O'Reilly y Chatman (1986) establecieron que el compromiso organizacional está referido a la vinculación e identificación del trabajador dentro de la organización por lo que le conlleva a aceptar sus valores y metas, realizar los

esfuerzos necesarios para el logro de los objetivos y expresar su voluntad de mantenerse como miembro la organización. Por lo expuesto, si hay un alto nivel compromiso organizacional, el docente se sentirá comprometido con los valores y la misión de la institución en la que labora, lo que le llevará a desempeñarse efectivamente para promover el aprendizaje de sus estudiantes.

Sobre el objetivo específico 3, los resultados evidencian que existe una correlación positiva media (0.516) entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019. Estos hallazgos nos permiten rechazar la hipótesis nula. EL poco apego emocional con la institución educativa y el parcial involucramiento con la organización (Meyer y Allen, 1991) se relaciona con poco favorable desempeño docente para el aprendizaje de los estudiantes en cuanto al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias esenciales que debe poseer el profesor para que pueda desempeñar sus responsabilidades de manera apropiada (Minedu, 2014). Los hallazgos permiten explicar que los docentes que tienen un bajo compromiso afectivo con su institución, tienen un bajo desempeño docente. Por el contrario, a mayor compromiso afectivo presente el docente, mejor será el desempeño del mismo. Estos resultados coinciden Alvarado (2018) quien logró demostrar que existe una relación positiva entre el compromiso afectivo y el desempeño docente. Basándose en Meyer y Allen, establecieron que los trabajadores se sienten más comprometidos cuando se sienten seguros y motivados por sus directivos. Algunos resultados de este componente serían: aceptación al cambio, satisfacción laboral, iniciativa, espíritu cooperativo y deseo de permanencia en la organización. (Gonzales y Antón, 1995)

Al respecto del objetivo específico 4, Los resultados muestran que existe una correlación positiva media (0.473) entre el compromiso de continuidad y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019. Estos hallazgos nos permiten rechazar la hipótesis nula. Es decir, la valoración de las inversiones realizadas en la institución para abandonarla y el sueldo percibido ante la ausencia de empleo (Meyer y Allen, 1991) se relaciona con de manera directa con el poco favorable desempeño docente para el aprendizaje

de los estudiantes en cuanto al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias esenciales que debe poseer el profesor para que pueda desempeñar sus responsabilidades de manera apropiada (Minedu, 2014). Los resultados permiten explicar que los docentes que tienen un bajo compromiso de continuidad en su institución, tienen un bajo desempeño docente. Gonzales y Antón (1995) como resultados de este componente tenemos al desempeño laboral al mínimo, absentismo e intención de dejar el cargo. Por el contrario, mientras presente mayor compromiso de continuidad, mejor será su desempeño docente. Estos resultados coinciden con Lapa (2015) quién encontró una relación directa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente, al establecer que los trabajadores ponen en balanza los derechos ganados en la institución y prefieren continuar en ella, por ello tienen un mejor desempeño.

Sobre el objetivo específico 5, los resultados señalan que existe una correlación positiva baja (0.288) entre el compromiso normativo y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019. Estos hallazgos nos permiten rechazar la hipótesis nula. Es decir, el sentimiento de permanecer en la institución y su escasa lealtad e involucramiento con la misión (Meyer y Allen, 1991) se relaciona con el poco favorable desempeño docente para el aprendizaje de los estudiantes en cuanto al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias esenciales que debe poseer el profesor para que pueda desempeñar sus responsabilidades de manera apropiada (Minedu, 2014). Esto nos permite explicar que los docentes que tienen un bajo compromiso normativo con su institución, tienen un bajo desempeño docente. Por el contrario, a mayor compromiso normativo tenga el docente, también será mayor su desempeño. Estos resultados concuerdan Macavilca (2018) quien señaló que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente, empleando los postulados de Mayer y Allen que el docente se identifica con la visión y misión de la institución, se involucra en las decisiones de la escuela y busca ser productivo para alcanzar los objetivos institucionales..Al respecto, algunos resultados serían la contribución con los objetivos de la organización, implicación con la misión y ayuda para el desarrollo de otras personas más allá de la cooperación (Gonzales y Antón, 1995).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Primera:** En cuanto al objetivo general, se demostró que existe una relación significativa por lo que existe una correlación positiva alta (0.668) entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco en el año 2019; debido a que el p es menor a 0.05 ($p < 0,05$) es decir a mayor compromiso organizacional, habrá mejoras en el desempeño docente.
- Segunda:** En cuanto al objetivo específico primero se obtuvo que el 59% (37) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019; indican un nivel de compromiso organizacional desfavorable, mientras que el 41% (26) indican un nivel de compromiso moderadamente favorable.
- Tercera:** En cuanto al objetivo específico segundo se obtuvo que el 90% (57) de los encuestados en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019; indican un nivel de Desempeño regular, mientras que el 10% (6) indican un nivel de Desempeño Inadecuado.
- Cuarta:** En cuanto al objetivo específico tercero, se demostró que existe una relación significativa ya que existe una correlación positiva considerable (0.516) entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019; debido a que el p es menor a 0.05 ($p < 0,05$) es decir a mayor compromiso afectivo presente el docente, mejor será el desempeño del mismo.
- Quinta:** En referencia al objetivo específico cuarto se demostró que existe una relación significativa por lo que existe una correlación positiva media (0.473) entre el compromiso de continuidad y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019; debido a que el P es menor a 0.05 ($p < 0,05$), es decir que mientras presente mayor compromiso de continuidad, mejor será su desempeño docente.
- Sexta:** En cuanto al objetivo específico quinto se demostró que existe una correlación positiva baja (0.288) entre el compromiso normativo y el

Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco; en el año debido a que el P es menor a 0.05 ($p < 0.05$), es decir que a mayor compromiso normativo tenga el docente, también será mayor su desempeño.

5.2 Recomendaciones

Primera: A la Gerencia Regional de Educación La Libertad para promover y ejecutar capacitaciones para que las y los docentes puedan conocer y manejar el Currículo Nacional de Educación Básica y el Marco de Buen Desempeño docente como acción necesaria para fortalecer el desempeño docente repercutiendo positivamente en el aprendizaje de los estudiantes y, por ende, en acrecentar su compromiso organizacional.

Segunda: A los especialistas de la Ugel Otuzco para fortalecer el compromiso organizacional en cada institución de la Macro red 2, mediante la capacitación de los directivos en estrategias para promover positivamente el compromiso afectivo, de continuidad y normativo en los docentes mejorando así, su desempeño.

Tercera: A los directivos y docentes de la Macro red 2 de la Ugel Otuzco, para participar en las capacitaciones orientadas a promover una identificación e involucramiento con la institución educativa, mediante el conocimiento y aceptación de los valores, misión y visión de su centro de labores con la finalidad de mejorar el desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, M. Guña, D. (2017) *Incidencias de la satisfacción laboral en las tres dimensiones del compromiso organizacional del RRHH de las PYMES del sector comercial Cantón, Quito* (tesis de maestría). Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, Sangolquí, Ecuador.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica
- Alvarado M. (2018) *Compromisos organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 – Puente Piedra, 2018* (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque: USAT
- Arias, F. (2012) *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ª edición). Caracas: Editorial Episteme
- Arroyo, A. (2019) *Incidencias de la comunicación en gestión organizacional y el desempeño laboral docente en aula – 2017* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Baltazar, N. (2017) *Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Barahona, P. (2015) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze* (tesis de maestría). Universidad Internacional SEK,, Quito, Ecuador.

- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación* (3° edición). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Covarrubias, C y Mendoza, M (2013) teoría de la autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Revista Estudios hemisféricos y polares*. Vol. Nro. 2 , 107 – 123
Recuperado de <http://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-Autoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Consejo Nacional de Educación (2011) *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: Estudios que aportan a la reflexión, al dialogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Lima-Perú: Fundación SM.
- Freyre, L. (2018) *Gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 Nueva Honoria del distrito Honoria región Huánuco 2018* (tesis de maestría) universidad cesar vallejo.
- Gastañadui, R. y Purizaca, C. (2018) *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- González, L. y Antón, C. (1995) *Dimensiones del compromiso organizacional*. En L. González, A., De la Torre, y J. De Elena (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (89-103). Salamanca: Eudema.
- Hayes, B. (1999) *Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Oxford

- Harris, J., Paz A. y Franco F. (02 de abril de 2014) Compromiso organizacional: Estímulo de éxito del personal docente en las Universidades privadas de Venezuela, *Económicas* (Vol. 35) pág. 91- 106.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014) *Metodología de investigación* (6ª edición). México: Mc Graw Hill.
- Leyva, M. (2016) *Compromiso organizacional y desempeño docente en la I.E. 2027 José María Arguedas UGEL 02 2015*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Macavilca, A. (2018) *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.
- Minedu (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación.
- Montenegro, L. (2011) *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Colombia: Universidad Surcolombiana
- O'Reilly, Ch. y Chatman J. (1986) organizational Commitment and Psychological Attachment: The effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of applied Psychology*, vol 71 N 3, pp. 492-499.
- Ponce, M. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor docente en formación en la escuela primaria como Microuniversidad*, Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello". Matanzas.

Robalino, M. (2005) ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREaLC/UNESCO Editor. *Protagonismo docente. En el cambio educativo*. Revista Prelac N 1, pp. 6-23.

Torres, A. (2019) *El compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 "Gran Bretaña" - Red 05, Ugel 02, 2017*, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: ICCP

ANEXOS

ANEXO N°1

FICHA TÉCNICA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. **Instrumento** : Cuestionario para determinar el compromiso organizacional
2. **Autor** : Alejandro Macavilca Tello, 2018, Huarochirí
3. **Ámbito de aplicación:** Educativo
4. **Propósito** : Conocer el nivel de compromiso organizacional
5. **Usuarios** : Docentes de Educación Básica Regular
6. **Forma de aplicación** : Individual y colectivo
7. **Duración** : 20 minutos

8. **Puntuación:**

Tabla

Niveles y rangos de la variable compromiso organizacional

	Favorable	Moderadamente favorable	Desfavorable
Compromiso Afectivo	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
Compromiso de Continuidad	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
Compromiso normativo	[19 - 25]	[12 - 18]	[5 - 11]
Compromiso organizacional	[56 - 75]	[36 - 55]	[15 - 35]

9. **Validez** :

Este instrumento que permitió la recolección de datos sobre la variable compromiso organizacional fue validada por el juicio de tres expertos que poseen el grado de maestría, siendo:

Tabla

Juicio de expertos

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

10. **Confiabilidad**

Para determinar la consistencia de este instrumento, se seleccionó 30 profesores a quienes se les aplicó una prueba piloto. Después del recojo de la información se procesaron los datos en el estadístico de Alpha de Cronbach arrojando el valor 0,735 que determino a este instrumento como de buena confiabilidad.

ANEXO 02
CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Apreciado profesional de la educación, me dirijo a usted para solicitarle su valioso apoyo en el llenado de una encuesta anónima y confidencial. De ante mano agradezco su apoyo. Por favor responda con seriedad y veracidad, ya que, la información brindada es muy importante para el campo educativo.

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento cada uno de los ítems y marca con una X en el casillero del lado derecho según la valoración: (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

ITEMS		VALORACIÓN				
COMPROMISO AFECTIVO		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
01	¿Se sentiría feliz si trabajara el resto de su vida en esta institución educativa?					
02	¿Siente que los problemas de la institución fueran como suyos?					
03	¿Experimentó un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa?					
04	¿Se siente ligado emocionalmente a la institución educativa?					
05	¿Considera que la institución educativa significa mucho para Ud.?					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
06	¿Siente que trabajar en la institución educativa es cuestión de necesidad?					
07	¿Le afectaría dejar de trabajar en la institución educativa					
08	¿Las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución es la inseguridad que representan las alternativas disponibles					
09	¿Siente que tendría pocas opciones de trabajo si dejara de trabajar en esta institución educativa?					
10	¿Esta Ud. Identificado (a) con la I.E. a pesar de ello ha considerado trabajar en otra institución educativa?					
COMPROMISO NORMATIVO		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	¿Se siente obligado (a) de permanecer en esta institución educativa?					
12	¿Está involucrado (a) en la política educativa de la institución y la comunidad?					
13	¿Esta institución merece toda su lealtad?					
14	¿Se siente comprometida (o) con la visión y misión organizacional?					
15	¿Considera que aún puede aportar su mayor esfuerzo por brindar un servicio educativo de calidad?					

ANEXO N° 03
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. **Instrumento** : Cuestionario para determinar el Desempeño docente
2. **Autores** : Katherine Elizabeth Contreras Sánchez, 2019, Otuzco
Darwin Anthoni Aguilar Flores, 2019, Otuzco
3. **Ámbito de aplicación:** Educativo
4. **Propósito** : Conocer el nivel de desempeño docente.
5. **Usuarios** : Docentes de Educación Básica Regular
6. **Forma de aplicación** : Individual y colectivo
7. **Duración** : 20 minutos
8. **Puntuación:**

Tabla

Niveles y rangos de la variable compromiso organizacional

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

11. Validez :

El instrumento de recolección de datos para la variable desempeño docente pasó por un proceso de validez en el cual el juicio de expertos poseedores del grado de maestría, determinó su aplicabilidad:

Tabla

Juicio de expertos

Experto	Opinión de aplicabilidad
Mg. Gladys Noemí Llerena Vargas	Aplicable
Mg. Nancy García Guevara	Aplicable
Mg. Rocío del Pilar Marquina Herrada	Aplicable

12. Confiabilidad

En el proceso de establecer la confiabilidad de este cuestionario, se seleccionó a 20 educadores que representaron al grupo piloto y con quienes se coordinó con antelación la aplicación de este instrumento. Luego, se procedió a recoger el total de las pruebas y a procesar la información mediante el estadístico Alpha de Cronbach en el que se obtuvo un alpha de 0,977, que determina la alta consistencia de este instrumento.

ANEXO 04

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito su colaboración. Agradeceré que responda con seriedad y veracidad, ya que, la información brindada es muy importante para el campo educativo.

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento cada uno de los ítems y marca con una X en el casillero del lado derecho según la valoración (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces (2), Casi nunca y (1) Nunca; que le atribuyas la pregunta desde tu perspectiva.

ITEMS		VALORACIÓN				
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTE		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
01	¿Realiza un diagnóstico sobre las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación anual?					
02	¿Las unidades de aprendizaje son programadas en función de los intereses, necesidades y saberes de los estudiantes?					
03	¿Las sesiones de aprendizaje son diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes?					
04	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
05	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
06	¿Promueve un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo?					
07	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?					
08	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes?					
09	¿Hace uso de TIC's en función al propósito de la sesión de aprendizaje?					
10	¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?					

PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	¿Es un agente activo en la elaboración de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT Y RI?					
12	¿Participa en la elaboración de propuestas de mejora de la calidad educativa de su IE teniendo en cuenta las actividades comunales?					
13	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?					
14	¿Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes comunales y los recursos de la comunidad?					
15	¿Comparte con las familias de sus estudiantes los avances y resultados de su trabajo pedagógico?					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16	¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de sus estudiantes en actividades colegiadas?					
17	¿Participa de manera activa en las capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU?					
18	¿Genera acciones para mejorar el servicio educativo de la IE y promover una buena imagen institucional?					
19	¿Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basados en principios de la ética profesional docente?					
20	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?					

ANEXO 05

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

5 a. Constancia de validación - jurado 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Hg. Nancy García Guevara, con Documento Nacional de Identidad N° 18155081, de profesión Docente, grado académico Magister, con código de colegiatura 1518155081, labor que ejerzo actualmente como Directora, en la Institución Privada "Teresa de los Ángeles".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "Cuestionario para determinar el desempeño docente", cuyo propósito es medir el nivel de desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de Educación Básica Regular.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total:					

Apreciación total:

Muy adecuado (x) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
 No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 25 días del mes de octubre del 2019

Apellidos y nombres: García Guevara Nancy DNI: 18155081 Firma:

5b. Evaluación de ítems del 1 al 12 – jurado 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Realiza un diagnóstico sobre las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación anual?	✓					
2	¿Las unidades de aprendizaje son programadas en función de los intereses, necesidades y saberes de los estudiantes?	✓					
3	¿Las sesiones de aprendizaje son diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes?	✓					
4	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	✓					
5	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	✓					
6	¿Promueve un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo?	✓					
7	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?	✓					
8	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes?	✓					
9	¿Hace uso de TIC's en función al propósito de la sesión de aprendizaje?	✓					
10	¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	✓					
11	¿Es un agente activo en la elaboración de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT Y RI?	✓					
12	¿Participa en la elaboración de propuestas de mejora de la calidad educativa de su IE teniendo	✓					

5c. Evaluación de ítems del 13 al 20 – jurado 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

	en cuenta las actividades comunales?						
13	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	✓					
14	¿Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes comunales y los recursos de la comunidad?	✓					
15	¿Comparte con las familias de sus estudiantes los avances y resultados de su trabajo pedagógico?	✓					
16	¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de sus estudiantes en actividades colegiadas?	✓					
17	¿Participa de manera activa en las capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU?	✓					
18	¿Genera acciones para mejorar el servicio educativo de la IE y promover una buena imagen institucional?	✓					
19	¿Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basados en principios de la ética	✓					
20	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?	✓					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Mg. Nancy García Guevara

D.N.I.: 48155081

Fecha: 25/10/19

Firma: 

5 d. Juicio sobre la pertinencia del instrumento jurado 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje	Preparación de materiales	1, 2, 3, 4 y 5	✓	
	Enseñanza para el aprendizaje	Estrategias para la enseñanza	6, 7, 8, 9 y 10	✓	
	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Involucramiento escuela - comunidad	11, 12, 13, 14 y 15	✓	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ética profesional	16, 17, 18, 19 y 20	✓	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rocio del Pilar Marguina Herrada, con Documento Nacional de Identidad N° 18857384, de profesión Docente, grado académico Docencia y Gestión Educativa con código de colegiatura 266675, labor que ejerzo actualmente como Docente en Educación Inicial, en la Institución N° 81609 "San Francisco de Asís".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "Cuestionario para determinar el desempeño docente", cuyo propósito es medir el nivel de desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de Educación Básica Regular.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total:					

Apreciación total:

Muy adecuado (x) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 21 días del mes de OCTUBRE del 2019

Apellidos y nombres: Marguina Herrada Rocio del Pilar DNI: 18857384

Firma: 

5f. Evaluación de ítems del 1 al 12 – jurado 2



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Realiza un diagnóstico sobre las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación anual?	✓					
2	¿Las unidades de aprendizaje son programadas en función de los intereses, necesidades y saberes de los estudiantes?	✓					
3	¿Las sesiones de aprendizaje son diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes?	✓					
4	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	✓					
5	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	✓					
6	¿Promueve un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo?	✓					
7	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?	✓					
8	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes?	✓					
9	¿Hace uso de TIC's en función al propósito de la sesión de aprendizaje?	✓					
10	¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	✓					
11	¿Es un agente activo en la elaboración de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT Y RI?	✓					
12	¿Participa en la elaboración de propuestas de mejora de la calidad educativa de su IE teniendo	✓					

5g. Evaluación de ítems del 13 al 20 – jurado 2



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

	en cuenta las actividades comunales?						
13	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	✓					
14	¿Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes comunales y los recursos de la comunidad?	✓					
15	¿Comparte con las familias de sus estudiantes los avances y resultados de su trabajo pedagógico?	✓					
16	¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de sus estudiantes en actividades colegiadas?	✓					
17	¿Participa de manera activa en las capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU?	✓					
18	¿Genera acciones para mejorar el servicio educativo de la IE y promover una buena imagen institucional?	✓					
19	¿Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basados en principios de la ética	✓					
20	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?	✓					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Marquino Herrada Rocío del Pilar

D.N.I.: 18857384

Fecha: 21/10/19

Firma:

5 h. Juicio sobre la pertinencia del instrumento jurado



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje	Preparación de materiales	1, 2, 3, 4 y 5	/	
	Enseñanza para el aprendizaje	Estrategias para la enseñanza	6, 7, 8, 9 y 10	/	
	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Involucramiento escuela - comunidad	11, 12, 13, 14 y 15	/	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ética profesional	16, 17, 18, 19 y 20	/	

5 i. Juicio sobre la pertinencia del instrumento jurado



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, GLADYS NOEMI LLERENA VARGAS, con Documento Nacional de Identidad N° 18125449, de profesión DOCENTE, grado académico M.G. GESTION EDUCATIVA, con código de colegiatura 1518125449, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE EN EDUCACION PRIMARIA, en la Institución IEN° 81523 JOSE IGNACIO CHOPITEA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “Cuestionario para determinar el desempeño docente”, cuyo propósito es medir el nivel de desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de Educación Básica Regular.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total:					

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 26 días del mes de OCTUBRE del 2019

Apellidos y nombres: LLERENA VARGAS GLADYS NOEMI DNI: 18125449 Firma: Glady Vargas

5j. Evaluación de ítems del 1 al 12 – jurado 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Realiza un diagnóstico sobre las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación anual?	✓					
2	¿Las unidades de aprendizaje son programadas en función de los intereses, necesidades y saberes de los estudiantes?	✓					
3	¿Las sesiones de aprendizaje son diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes?	✓					
4	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	✓					
5	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	✓					
6	¿Promueve un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo?	✓					
7	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?	✓					
8	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes?	✓					
9	¿Hace uso de TIC's en función al propósito de la sesión de aprendizaje?	✓					
10	¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	✓					
11	¿Es un agente activo en la elaboración de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT Y RI?	✓					
12	¿Participa en la elaboración de propuestas de mejora de la calidad educativa de su IE teniendo	✓					

5k. Evaluación de ítems del 13 al 20 – jurado 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

	en cuenta las actividades comunales?						
13	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	✓					
14	¿Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes comunales y los recursos de la comunidad?	✓					
15	¿Comparte con las familias de sus estudiantes los avances y resultados de su trabajo pedagógico?	✓					
16	¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de sus estudiantes en actividades colegiadas?	✓					
17	¿Participa de manera activa en las capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU?	✓					
18	¿Genera acciones para mejorar el servicio educativo de la IE y promover una buena imagen institucional?	✓					
19	¿Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basados en principios de la ética	✓					
20	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?	✓					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) LLEPENA VARGAS GLADYS NOEMI

D.N.I.: 18125449

Fecha: 26-10-19

Firma: 

5.1. Juicio sobre la pertinencia del instrumento jurado 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje	Preparación de materiales	1, 2, 3, 4 y 5	✓	
	Enseñanza para el aprendizaje	Estrategias para la enseñanza	6, 7, 8, 9 y 10	✓	
	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Involucramiento escuela - comunidad	11, 12, 13, 14 y 15	✓	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ética profesional	16, 17, 18, 19 y 20	✓	

ANEXO 06

MATRIZ DE DATOS PARA DETERMINAR EL ALFA EN LA ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

DESEMPEÑO DOCENTE																					
ENCUESTADO	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
PROFESOR 1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	87
PROFESOR 2	5	5	5	4	5	3	3	5	1	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	84
PROFESOR 3	4	5	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	75
PROFESOR 4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	5	86
PROFESOR 5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	74
PROFESOR 6	5	5	2	5	5	4	4	5	1	4	4	3	5	5	5	2	2	4	4	5	79
PROFESOR 7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	74
PROFESOR 8	3	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	1	82
PROFESOR 9	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	85
PROFESOR 10	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	74
PROFESOR 11	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	87
PROFESOR 12	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	87
PROFESOR 13	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	86
PROFESOR 14	4	5	5	4	4	2	4	4	2	4	4	5	2	5	2	2	2	4	4	5	73
PROFESOR 15	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	67
PROFESOR 16	3	4	4	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2	5	4	4	4	4	5	5	75
PROFESOR 17	4	1	4	4	5	2	5	3	4	2	4	5	2	4	2	4	5	2	4	5	71
PROFESOR 18	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	64
PROFESOR 19	4	4	1	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	5	4	4	4	67
PROFESOR 20	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	89
TOTAL	0.4	1.2	1.2	0.5	0.6	1.3	0.7	0.4	1.4	0.9	0.8	0.8	1.4	0.5	1	1	0.9	0.6	0.3	0.9	61.58947368
ALFA	0.977																				

Fuente: elaboración propia

ANEXO 07
MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019..</p>	<p>Variable 1</p> <p style="text-align: center;">COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>	<p>1. Compromiso organizacional</p> <p>1.1 Definición</p> <p>1.2 Teoría multidimensional del compromiso organizacional</p> <p>1.3 Dimensiones del compromiso organizacional</p> <p>A. Afectiva</p> <p>B. De continuidad</p> <p>C. Normativo</p>	<p>Dimensión afectiva</p> <hr/> <p>Dimensión de continuidad</p> <hr/> <p>Dimensión Normativa</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Población: 63 docentes de La Macro Red 2, Ugel Otuzco.</p> <p>Muestra: 63 docentes de La Macro Red 2, Ugel Otuzco.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro</p>	<p>Hipótesis Especifica</p> <p>He1: El nivel de compromiso organizacional es regular en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019</p> <p>He2: El nivel de desempeño docente es regular en las</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente, en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL</p>	<p>Variable 2</p> <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>2. Marco del buen desempeño docente</p> <p>2.1 Definición</p> <p>2.2. Teorías que sustentan el desempeño docente.</p> <p>A. Teoría de la autoeficacia y el desempeño docente</p> <p>1. teoría de la autoeficacia</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela y la comunidad</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de investigación: Se presentaron los datos obtenidos en tablas y figuras según lo procesado en el programa Excel.</p> <p>Para la comprobación de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad</p>

<p>Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019?</p>	<p>Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019</p> <p>He3: Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019</p> <p>He4: Existe relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019.</p> <p>He5: Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, Ugel Otuzco, en el año 2019.</p>	<p>Otuzco, en el año 2019.</p> <p>Determinar el nivel de compromiso normativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.</p> <p>Determinar el nivel de compromiso afectivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.</p> <p>Determinar el nivel de compromiso de continuidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Macro Red 2, UGEL Otuzco, en el año 2019.</p>		<p>2. Sentimiento de autoeficacia en el profesor</p> <p>B. Teoría de los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente</p> <p>2.3 Dimensiones</p> <p>A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>C. Participación en la gestión de la escuela y la comunidad</p> <p>D. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p>	<p>según Kolmogorov-Smirnov para tomar decisiones en cuanto al estadístico a usar, ya sea paramétrico o no paramétrico.</p>
---	---	--	--	---	---	---

Fuente: elaboración propia

ANEXO 08

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable (s)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	INSTRUMENTOS
Compromiso organizacional (variable 1)	Es el nivel de identificación de un empleado con una organización que lo une con las metas que esta tiene (Meyer y Allen, 1997).	Compromiso afectivo	- Apego emocional con la Institución Educativa. - Involucramiento con la Institución Educativa.	1,2,3,4,5	Encuesta
		Compromiso de continuidad	- Valoración de las inversiones realizadas en la Institución Educativa.	6,7,8,9,10	
		Compromiso normativo	- Sentimiento de obligación de permanencia en la Institución Educativa. - Lealtad con la Institución Educativa.	11, 12, 13, 14, 15	
Desempeño docente (variable 2)	Se entiende como el dominio del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes (Minedu, 2014).	Preparación para el aprendizaje	- Preparación de materiales	1,2,3, 4, 5	Encuesta
		Enseñanza para el aprendizaje	- Estrategias para la enseñanza	6,7,8,9,10	
		Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	- Involucramiento escuela – comunidad	11, 12,13,14,15	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ética profesional	16,17,18,19, 20	

Fuente: elaboración propia

ANEXO 09

MATRIZ DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL															
DIMENSIÓN ENCUESTADO	COMPROMISO AFECTIVO					COMPROMISO DE CONTINUIDAD					COMPROMISO NORMATIVO				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
PROFESOR 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
PROFESOR 2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3
PROFESOR 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
PROFESOR 4	3	2	2	3	2	3	1	3	3	4	1	2	3	3	3
PROFESOR 5	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3	3	4
PROFESOR 6	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4
PROFESOR 7	2	3	2	3	2	2	1	3	3	4	1	2	3	3	4
PROFESOR 8	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1	2	3	3	4
PROFESOR 9	3	3	1	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	3	4
PROFESOR 10	3	3	1	3	2	3	1	2	3	4	1	2	1	3	4
PROFESOR 11	3	4	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	3	4
PROFESOR 12	1	4	1	1	2	3	2	1	2	4	1	2	1	3	4
PROFESOR 13	3	4	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	1	3	4
PROFESOR 14	2	1	2	1	2	3	2	1	2	4	3	3	2	3	4
PROFESOR 15	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4
PROFESOR 16	1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	3	3	3	1	2
PROFESOR 17	1	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3
PROFESOR 18	1	2	3	1	1	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2
PROFESOR 19	1	2	3	4	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2
PROFESOR 20	3	2	3	4	1	3	1	1	1	4	2	3	3	3	3
PROFESOR 21	4	3	3	4	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2
PROFESOR 22	4	3	3	4	1	3	1	1	1	4	2	2	3	2	3
PROFESOR 23	3	3	3	4	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3
PROFESOR 24	3	3	3	4	1	3	1	1	1	4	2	2	3	2	2
PROFESOR 25	3	4	3	4	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2
PROFESOR 26	3	4	3	4	1	3	1	1	2	4	1	2	3	3	2
PROFESOR 27	3	4	3	4	1	2	2	2	1	4	3	2	1	2	3
PROFESOR 28	3	4	3	4	1	3	1	2	2	4	1	2	1	2	3
PROFESOR 29	2	4	3	2	1	2	2	2	1	4	3	2	3	1	2
PROFESOR 30	2	4	1	2	1	3	2	1	2	4	1	3	2	2	3
PROFESOR 31	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	3	1	2

PROFESOR 32	2	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	3	2	1	3
PROFESOR 33	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	1	2
PROFESOR 34	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3
PROFESOR 35	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2
PROFESOR 36	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2
PROFESOR 37	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1
PROFESOR 38	1	3	4	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	3	3
PROFESOR 39	2	3	4	3	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1
PROFESOR 40	2	1	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1
PROFESOR 41	2	1	4	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1
PROFESOR 42	3	1	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3
PROFESOR 43	3	2	4	3	1	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3
PROFESOR 44	3	2	3	3	1	1	1	2	2	4	2	2	3	3	3
PROFESOR 45	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3
PROFESOR 46	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3
PROFESOR 47	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3
PROFESOR 48	4	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3
PROFESOR 49	4	3	3	1	3	3	2	2	2	4	1	3	3	2	2
PROFESOR 50	4	4	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2
PROFESOR 51	3	4	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2
PROFESOR 52	1	4	3	1	3	2	1	1	1	4	1	3	2	2	2
PROFESOR 53	1	4	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2
PROFESOR 54	2	2	1	1	3	2	1	1	1	4	3	3	2	3	2
PROFESOR 55	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
PROFESOR 56	2	1	3	1	3	2	1	1	1	4	3	3	1	3	2
PROFESOR 57	2	1	3	4	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2
PROFESOR 58	3	1	3	4	1	3	2	1	1	4	2	2	1	3	3
PROFESOR 59	4	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2
PROFESOR 60	4	1	3	4	1	3	2	1	1	4	2	4	3	3	2
PROFESOR 61	3	1	3	4	1	3	2	1	1	4	2	2	1	3	3
PROFESOR 62	4	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2
PROFESOR 63	4	1	3	4	1	3	2	1	1	4	2	4	3	3	2

Fuente: elaboración propia

ANEXO 10

MATRIZ DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE																				
DIMENSIÓN ENCUESTADO	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
PROFESOR 1	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3
PROFESOR 2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
PROFESOR 3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3
PROFESOR 4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	5	1	2	3	3	3	4	4	3	4	3
PROFESOR 5	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	4	3	4	4	3	4	3
PROFESOR 6	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	4	3	4	4	2	4	5
PROFESOR 7	2	3	2	3	2	2	1	3	3	4	5	2	3	4	3	4	4	2	4	5
PROFESOR 8	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	5	2	3	5	3	4	3	3	4	5
PROFESOR 9	3	3	1	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	5	3	4	4	2	4	5
PROFESOR 10	3	3	1	3	2	3	1	2	3	4	1	2	3	5	2	2	4	3	4	5
PROFESOR 11	3	4	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	5	2	2	3	2	4	5
PROFESOR 12	1	4	1	1	2	3	2	1	2	4	1	2	3	4	2	2	4	3	4	3
PROFESOR 13	3	4	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3
PROFESOR 14	2	1	2	1	2	3	2	1	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4
PROFESOR 15	5	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4
PROFESOR 16	5	1	2	1	2	3	1	1	2	4	3	3	5	2	3	2	3	3	4	4
PROFESOR 17	5	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	5	2	3	2	5	4
PROFESOR 18	5	2	3	1	1	3	1	1	1	4	5	5	3	2	5	2	4	3	4	4
PROFESOR 19	5	2	3	5	1	2	1	2	1	3	5	5	3	2	5	2	3	2	4	4
PROFESOR 20	3	2	3	5	1	3	1	1	1	4	2	3	3	3	5	2	3	3	3	4
PROFESOR 21	4	3	3	5	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	5	4	3	2	3	5
PROFESOR 22	4	3	3	5	1	3	1	1	1	4	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3
PROFESOR 23	3	3	3	5	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	5	3	2	3	5
PROFESOR 24	3	3	3	5	1	3	1	1	1	4	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3
PROFESOR 25	3	4	3	4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	5	3	2	3	5
PROFESOR 26	3	4	3	4	1	3	1	1	2	5	1	2	3	2	3	5	5	5	3	3
PROFESOR 27	3	4	3	4	1	2	2	2	1	5	3	2	2	3	2	5	4	5	3	4
PROFESOR 28	3	4	3	4	1	3	1	2	2	5	1	2	2	3	2	2	4	5	5	3
PROFESOR 29	2	4	3	2	1	2	2	2	1	5	3	2	5	5	2	5	4	2	5	4
PROFESOR 30	2	4	1	2	1	3	2	1	2	4	1	3	2	3	2	2	3	2	5	5
PROFESOR 31	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	4	5	5	5	5

PROFESOR 32	2	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	3	3	5	4
PROFESOR 33	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	3	1	5	2	5	5
PROFESOR 34	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	5	4
PROFESOR 35	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	5	2	3	4
PROFESOR 36	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	5	5	3	2	3	3	3	5
PROFESOR 37	5	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	3	1	5	2	3	4
PROFESOR 38	5	3	4	3	1	2	1	2	1	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	5
PROFESOR 39	2	3	4	3	1	2	2	1	1	2	2	3	5	1	3	1	5	5	3	5
PROFESOR 40	2	1	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	4
PROFESOR 41	2	1	4	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	1	3	5	5	2	3	5
PROFESOR 42	3	1	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	4
PROFESOR 43	3	2	4	3	1	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4
PROFESOR 44	3	2	5	3	1	1	1	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4
PROFESOR 45	3	2	5	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	5	5	3	4
PROFESOR 46	3	2	5	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3
PROFESOR 47	4	3	5	5	3	3	2	3	2	5	2	1	3	3	4	1	2	3	3	3
PROFESOR 48	4	3	5	5	3	2	1	3	2	5	2	1	2	3	4	3	2	4	3	5
PROFESOR 49	4	3	3	1	3	3	2	2	2	5	1	3	2	2	4	1	2	4	3	5
PROFESOR 50	4	4	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	4	3	2	4	3	4
PROFESOR 51	3	4	3	1	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	3	1	5	4	3	4
PROFESOR 52	5	4	3	1	3	2	1	1	1	4	5	3	2	2	3	3	5	2	3	4
PROFESOR 53	5	4	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	5
PROFESOR 54	2	2	1	1	3	2	1	1	1	4	3	3	3	2	5	3	3	5	3	4
PROFESOR 55	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	5	1	3	3	3	4
PROFESOR 56	2	5	3	1	3	2	1	1	1	4	3	3	3	2	5	3	3	2	5	4
PROFESOR 57	2	5	3	4	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	5	5
PROFESOR 58	3	5	3	4	1	3	2	1	1	4	2	2	3	3	3	4	4	2	5	4
PROFESOR 59	4	5	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	5	4
PROFESOR 60	4	5	5	4	1	3	2	1	1	5	2	4	5	2	5	5	3	5	5	4
PROFESOR 61	3	5	3	4	1	3	2	1	1	4	2	2	3	3	3	4	4	2	5	4
PROFESOR 62	4	5	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	5	4
PROFESOR 63	4	5	5	4	1	3	2	1	1	5	2	4	5	2	5	5	3	5	5	4

Fuente: elaboración propia