

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Compromiso Organizacional y Desempeño Docente de la  
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la  
Universidad San Pedro - Chicbote, 2018.**

**Tesis para obtener el Grado de Doctor en Educación  
con mención en Gestión y Ciencias de la Educación**

**Autora**

**Chauca Quiñones, Rocío del Socorro**

**Asesor (ORCID: 0000-0001-6685-8868)**

**Lázaro Arroyo, Victor Carlos**

**Chicbote – Perú**

**2021**

## ÍNDICE

PALABRA CLAVE.....	iii
TÍTULO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	33
RESULTADOS.....	37
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	47
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES.....	53
AGRADECIMIENTO.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	57

## **PALABRAS CLAVES**

Tema: Compromiso Organizacional - Desempeño Docente

Especialidad: Educación superior

## **KEY WORDS**

Topic: Education Management

Specialty: Education

## **LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>ÁREA</b>	<b>SUB ÁREA</b>	<b>DISCIPLINA</b>
Gestión de la Educación	5. Ciencias Sociales	5.9. Otras ciencias sociales	Ciencias Sociales, Interdisciplinaria

## **TÍTULO**

**Compromiso Organizacional y Desempeño Docente de la  
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la  
Universidad San Pedro - Chimbote, 2018.**

**Organizational Commitment and Teacher Performance of  
Faculty of Economic and Administrative Sciences of  
University San Pedro - Chimbote, 2018.**

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en la ciudad de Chimbote, en el año 2018. Dicha investigación fue de tipo básica y de diseño correlacional. Para ello, se trabajó con una población de 178 docentes los que se eligieron a través del muestreo probabilístico aleatorio logrando obtener una muestra de 62 docentes. Para ejecutar la recopilación de la información se empleó como técnica la observación y como instrumento una ficha de observación que contaba con 13 ítems, los que se validaron mediante el criterio de tres expertos, además de ser aplicado en un grupo piloto, logrando obtener como resultados en tanto a la fiabilidad y la validez un nivel adecuado y aceptable. Así también, se supo que existe una relación de tipo positiva y baja entre las variables en estudio, en donde se obtuvieron puntuaciones de  $r=0,129$  y  $p=0,312 > 0,05$ , lo que indicó que la hipótesis nula es válida, puesto que dicha hipótesis señala la inexistencia de una relación significativa entre las variables. Además, el compromiso afectivo, normativo y de continuidad manifestaron poseer una relación positiva y baja con puntuaciones de  $r= 0,083$ ,  $r= 0,126$  y  $r= 0,127$  respectivamente.

## **ABSTRACT**

The present research work aimed to establish the relationship of Organizational Commitment with the Teacher Performance of Faculty of Economic and Administrative Sciences of San Pedro University – Chimbote, 2018, as well as to analyze the dimensions of the Organizational Commitment and Teacher Performance. The research is of a Basic type and with a Correlational design. To select the sample, it was carried out by means of a random probability sampling determining a sample of 62 teachers. To collect the data, the survey technique was used for the organizational commitment variable and as an instrument a questionnaire with 21 items, and for the teacher performance variable the observation technique and as an instrument an observation sheet with 13 items, which were validated by three expert judges and applied to a pilot sample, obtaining very acceptable and adequate validity and reliability results. The results obtained indicate a low positive relationship between Organizational Commitment with Teacher Performance with  $r = 0.129$ , finding a value  $p = 0.312$  that allows accepting the null hypothesis that there is no significant relationship between the variables. Also affective, continuity and normative commitment indicated a low positive relationship with values of  $r = 0.083$ ,  $r = 0.127$  and  $r = 0.126$  respectively.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación encontró diversos trabajos, así tenemos a nivel internacional a Ojeda (2016) en México realizó una investigación cuya finalidad consistió en concebir la relación correlacional entre la percepción de apoyo organizacional y el compromiso organizacional siguiendo un proceso de identificación de la segunda variable de estudio en maestros universitarios, tomando en consideración las variables demográficas previamente establecidas. Dicha investigación es de diseño no experimental, de tipo correlacional, descriptiva y de corte transversal. Se procedió con métodos estadísticos, aplicando cuestionarios de 15 minutos, constituyéndose la continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo con una escala de confiabilidad apoyada por la versión reducida desarrollada en 18 ítems. Se determinó que existe una gran variedad de factores que han acrecentado el interés de las organizaciones en la búsqueda de calidad, cada vez más frecuente, en sus colaboradores; así mismo, es fundamental recalcar que el recurso humano es el recurso más relevante dentro de las organizaciones debido a que si se carece de este, la organización no marcharía adecuadamente. Por tanto, es necesario el total involucramiento de las autoridades con sus empleados, identificando su compromiso, motivación, problemas, entre otros. Los resultados obtenidos, lograron indicar que los docentes en estudio poseen un compromiso organizacional de nivel moderado-alto; además, se logró confirmar la predominancia de la dimensión normativa del compromiso organizacional entre los maestros.

Garrido (2016) en España elaboró un estudio, que tuvo como finalidad realizar el análisis e interpretación de la dirección que siguen los maestros para lograr la renovación del modelo de formación. Este estudio fue transversal, descriptivo y correlacional, donde participaron docentes de la institución citada. Los resultados encontrados evidencian un alto compromiso de los educadores con la actividad docente y la Escuela; además, existe un compromiso de continuidad con la docencia moderado y bajo con la Escuela; así mismo, se reporta una moderada obligación moral tanto con la docencia como con la Escuela. Por otra parte, una característica importante es la categoría profesional de los educadores, la cual está significativamente

relacionada con el nivel de compromiso de los mismos tanto con la actividad docente como con la Escuela. También, se señala una elevada percepción por parte de los educadores en relación de cómo es su cultura docente en el momento de que los estudiantes construyan su conocimiento propio; dicha cultura profesional depende también de la categoría laboral del docente, edad, años de ejercicio de la profesión y el tiempo que labora en la Escuela. Los resultados muestran que la cultura docente es más o menos propicia para los estudiantes en la construcción de conocimientos en relación al compromiso que desarrollan los educadores; es decir, la cultura docente y la construcción del conocimiento de los educandos se acerca más cuando, en relación a la compatibilidad de compromisos, los docentes responden conjuntamente a los compromisos normativos y afectivos tanto hacia la docencia como a la Escuela y al compromiso de continuidad con el ejercicio docente.

Zambrano (2017) en Bogotá, ejecutó su tesis con la finalidad de establecer el vínculo entre el liderazgo transformacional de los directivos de un programa, la incentivación hacia el trabajo y el desempeño de labores en los docentes de una facultad en una universidad privada; lo que arrojó como resultados que las tres variables anteriormente señaladas no guardan correlación; sin embargo, se logró reconocer una correlación significativa entre el desempeño laboral y la motivación interna de los docentes. En mi opinión considero esta investigación muy útil porque las organizaciones progresivamente se han adaptado por necesidad a los cambios como avances tecnológicos informáticos y globalización comercial, produciendo innovaciones en el área administrativa, ayudando así a la supervivencia y prosperidad de las organizaciones en el actual mercado. Al no ser indiferentes las universidades a dichos cambios, sumando a su misión de formar de manera humana, ética, investigativa y científica, tienen que ser vanguardistas y estar a la par con las innovaciones educativas con la finalidad de brindar soluciones, formando a líderes con la capacidad de responder a los cambios, alcanzando una misma finalidad que dé respuesta a la planeación estratégica de la entidad educativa.

Barriga (2016) en su tesis que se basó en el desempeño docente y el clima organizacional de la universidad Jaime Bausate y Meza, en Jesús María -Lima; en el

año 2016; indicó que la correlación según Spearman es adecuada con una puntuación de 0,755 y el valor de p arrojó una puntuación de 0,001, lo cual nos indica la existencia de una relación de tipo directa y un nivel de significancia menor a 0,05. Ante lo anteriormente mencionado, se logró demostrar que las variables de esta investigación (clima organizacional y desempeño docente) guardan relación en dicha universidad de estudio.

Espinoza (2016) realizó un estudio con el fin de establecer si el liderazgo y el clima organizacional predicen el desempeño de los docentes en centros educativos de nivel inicial. Obteniendo como resultados que el clima organizacional es un predictor del desempeño de los docentes en un 8,97%, teniendo una relación inversa y significativa entre las dos variables ( $p < 0.10$ ), el liderazgo transformacional es un predictor del desempeño de los docentes en un 19,29% con una relación directa y significativa ( $p < 0.01$ ); mientras que el liderazgo transaccional no es predictor de desempeño de los docentes. Lo que nos permitió concluir que el liderazgo transformacional y el clima organizacional sí predicen el desempeño de los docentes.

Baltazar (2017) hizo un estudio en Lima con la finalidad de poder establecer el vínculo existente entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas públicas en la provincia de Huarochirí, en Lima, en el año 2017. Logrando conseguir como resultados la existencia de un vínculo significativo y directo ( $r = 0,555$  y  $p = 0,000$ ) entre las variables de estudio. Debido a ello, el investigador plantea a las entidades educativas públicas de la cuenca nor alta, en UGEL N° 15, planificar, diseñar y realizar diversos programas para capacitar al personal y se logre desarrollar mayor participación y mayor identificación de los maestros con los objetivos y con las actividades de la entidad, en busca de la mejoría del desempeño de los docentes para así poder lograr los propósitos a nivel global en la educación.

Pinto (2019) en Tacna elaboró un estudio con la finalidad de establecer la relación entre el compromiso organizacional y la felicidad en el trabajo de los maestros de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna - 2018. Se concluyó que la felicidad conseguida por los laboradores para sentir mayor compromiso o no (compromiso afectivo, normativo y de la comunidad) se debe a que

no existe relación significativa por que el valor P es mayor de 0.05. entre las variables anteriormente señaladas. Así mismo, se obtuvo que no hay relación significativa entre bienestar y compromiso organizacional porque el valor de significancia es 0.05.

Soria (2019) hizo un estudio en la ciudad de Lima, en dicho estudio pretendió establecer la relación entre la motivación laboral de los docentes y el compromiso organizacional en 3 diferentes entidades educativas que poseen un convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. Logrando concluir que sí existe un vínculo moderado y positivo entre las variables indicadas, asimismo se determinó un vínculo débil, significativo y directo entre la necesidad de logro de la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los docentes.

Rojas (2019) elaboró su investigación con la finalidad de establecer la relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las oficinas descentralizadas de la Universidad Cesar Vallejo - Moyobamba, en el año 2018. Por lo que diseñó un estudio no experimental y de tipo descriptivo-correlacional. La muestra consistió en 58 trabajadores. Se concluyó que el compromiso organizacional de los colaboradores de dicha oficina es MEDIO dando un nivel evaluativo de 29 trabajadores (50%), puesto que no manifiestan apego o afecto hacia la institución, sintiéndose tampoco a gusto en ella, determinando muchas veces abandonar o retirarse del puesto de trabajo designado, a pesar de haber laborado y adquirido experiencia por mucho tiempo, por lo que se observa la falta de fidelización hacia la institución.

Con la finalidad de ofrecer un sustento teórico se ha tomado como referencia científica las variables compromiso organizacional y desempeño docente.

Existen diversas definiciones de Compromiso organizacional, como:

Katz y Kahn (citados por Zamora 2009: p.446), dicha conceptualización fue una de las primeras referente al compromiso organizacional, quien señala que es la interiorización e identificación de los propósitos organizacionales por parte de los laboradores, ya que se observa una correspondencia entre los objetivos personales y las metas.

Hellriegel y otros (citados por Edel y García 2007: p.52) definen el compromiso organizacional como la identificación e intensidad de la participación de los colaboradores con las organizaciones. Además, manifiesta que tanto la satisfacción laboral como el compromiso de los trabajadores son actitudes que se demuestran en la organización.

Por tal motivo, el análisis del contexto laboral del trabajador es fundamental, puesto que este influirá en la actitud de compromiso ya sea de forma positiva o negativa. No obstante, el compromiso organizacional no debe convertirse en una forma obsesiva, inflexible y categórica de alcanzar los objetivos establecidos, por ello Schermerhorn y otros (2004) indican que un compromiso sin limitaciones podría generar desventajas para la organización, debido a que en algunas ocasiones se podría llegar a persistir de manera obsesiva y sin ningún replanteamiento. Debido a ello, es importante recalcar que la autodisciplina es sumamente importante para poder identificar los errores y replantear el curso.

Chiavenato (2004) indica que el compromiso organizacional, definido como ciudadanía organizacional por el autor, consiste en la voluntad que poseemos de ejecutar muchos esfuerzos para conseguir beneficios en la organización, el que se fortalece al no disminuir la cantidad de colaboradores, debido a que esa acción es considerada como contraria a los incentivos.

Davis y Newstrom (citados por Edel y García, 2007: p.52), manifiestan que el compromiso organizacional es considerado como el nivel de identificación que posee el personal con su organización, así como también su deseo de permanencia en la misma. Esta identificación se basará en la comunicación entre los trabajadores y los empleadores, el que además consolidará el compromiso con la organización. Además, reunirá las actitudes de los colaboradores con lo que beneficiará la organización y los principios axiológicos de la misma.

El éxito organizacional puede entenderse desde diversas maneras y perspectivas, siendo ideal que todos los miembros de una organización compartan una misma visión en la cual sustenten el éxito. Doug y Fred (2006), manifiestan que el

éxito personal y el éxito organizacional requiere de diversas competencias a nivel moral a través de la aplicación activa de la inteligencia moral, la cual es aquella capacidad mental que poseen los seres humanos para lograr establecer cómo es que los principios humanos universales deberían ser aplicados en tanto a las acciones como a los objetivos, por lo que se concluye que una organización inteligente tiene moral con una impregnada cultura axiológica indispensable, los cuales guiarán el actuar de sus integrantes.

Por lo tanto, el éxito organizacional es el resultado de la presencia de una cultura fuerte dentro de la organización, la cual se caracteriza por tener una visión compartida, siendo la productividad a través de las personas su principal propósito. Afianzándose con la adición de un nivel alto de compromiso por parte de los empleadores y de los trabajadores, que son sumamente importantes para la continua y sostenible práctica de los principios de valores que logran caracterizar a la cultura.

Las entidades educativas tienen como propósito, no lucrar y al contrario en lugar de ello, ofrecer una formación integral y sólida a los estudiantes; tienen como misión brindar un servicio basado en la calidad, según el contexto en el que se este desempeñando. El sistema de valores que rigen a las organizaciones nuevas fomenta la consecución de objetivos axiológicos, al mismo tiempo estas organizaciones entienden que adquirirán más clientes a medida que aumente su confianza y solidez en el mercado del servicio que brinden.

Según las dimensiones del Compromiso organizacional asumo lo planteado por Meyer y Allen (1991) mencionan 3 dimensiones en su investigación, las que se detallan a continuación:

Normativo, de continuidad y afectivo; los cuales se constituyen como 3 aspectos relacionados y diferentes entre sí. Por lo que una persona podría, al mismo tiempo, encontrarse vinculado a su organización de manera afectiva y a su vez, mantener o no mantener un vínculo costo-beneficio, y además sentirse comprometido o no de ser leal a su organización.

En relación al compromiso afectivo está compuesto por los lazos emocionales forjados por los individuos con la organización es el compromiso afectivo, siendo por el cual los trabajadores se identifican tanto con la cultura como con la causa de la organización. Por consiguiente, al ser un elemento fundamental las emociones, Chiavenato (2004) las describe como intensos sentimientos dirigidos a alguien o algo, los cuales son parte de un grupo de experiencias que se va acumulando sólo a través del paso del tiempo.

De dicha forma, se logró deducir que para que ocurra este componente, se debe tener en cuenta la estabilidad de un colaborador en la organización, puesto que debería ser por prolongado tiempo, con la finalidad de generar diversas experiencias y afianzando la confianza entre el trabajador y el empleador, considerando el pilar del compromiso de los trabajadores con la misma organización. Por ello, Robbins (2004) indicó que la confianza por identificación, se gana a través de experiencias positivas en el transcurso de un tiempo prudente, por lo que dicho nivel de confianza dependerá del desenvolvimiento de los trabajadores y su conexión emocional.

Además, Robbins (2004) señala que la integridad, competencia, congruencia, lealtad y franqueza son las cinco dimensiones base que componen la confianza, el cual es un vital elemento para estrechar más los lazos afectivos.

En otras palabras, la confianza es preponderante para que el proceso de liderazgo y cambio sean sostenibles. Así mismo, se constituye como la esperanza positiva que otro individuo no actuará oportunamente. Los dos elementos considerados como de mayor importancia en la definición son aquellos que implican riesgo o familiaridad.

**Tabla 1**

*Tipos de confianza en una organización*

Tipo	Dinámica
Confianza por disuasión	Nace del temor a las represalias en caso de retiro. Funcionará únicamente en la medida en que se pueda aplicar

	un castigo y cuando las consecuencias sean aplicables, efectivas y claras.
Confianza por conocimiento	Ocurre cuando la confianza se basa en la previsibilidad de la conducta luego de cierto tiempo de trato. Ocurre cuando uno posee información suficiente de otro para así lograr comprenderlo adecuadamente y ser capaz de pronosticar de manera acertada su comportamiento.
Confianza por identificación	Sucede al existir una conexión emocional entre las personas involucradas.

**Nota:** Fuente: Chiavenato, 2004.

Por lo anteriormente señalado, se puede mencionar que sin confianza no podrían generarse los lazos de apego, ni manifestar identificación con respecto a la organización, por lo que definitivamente no se formaría el compromiso afectivo, lo que es la comunión de emociones, valores y sentimientos, involucrados como un núcleo social y como base de los aprendizajes, de la formación y de las experiencias como persona, por lo cual, la organización debería tener, como beneficio para sus laboradores, políticas que los incentiven a conservar el equilibrio adecuado entre su vida familiar y su vida personal, desarrollando de esta manera, emociones importantes que envuelvan al colaborador, así como también se considere como una familia y también se desarrollen emociones positivas, propiciando en la organización un alto grado de significancia y sentido de pertenencia de los trabajadores.

El compromiso de continuidad es conceptualizado como aquel reconocimiento del ser humano, en base a los costos físicos, financieros y psicológicos, además de las oportunidades para conseguir otra fuente de trabajo ante la situación de renuncia a la organización. En otras personas, el trabajador entabla un vínculo con la organización donde labora, debido al esfuerzo, tiempo y dinero dedicado, por lo que renunciar significaría para él perder mucho, lo que incrementa el apego con dicha organización. Sin embargo, está a la espera de oportunidades externas para renunciar a la institución.

Hawkins (citado en Ramos, 2005: p.50) sostiene que para lograr con seguridad establecer la continuidad del educador en referencia al contrato vitalicio antiguo con la entidad educativa que se basa en la lealtad, el cual ya no existe actualmente. Ocasionalmente en el docente que su compromiso que se construye día tras día, pueda esfumarse en cualquier momento.

Chiavenato (2004) hace mención en que la antigua y tradicional fidelidad del colaborador por la institución donde trabaja se ha ido convirtiendo en un artículo de museo actualmente, debido a las variaciones en la conceptualización de empleo, en la que las instituciones esperan dedicación y compromiso, dejando a un lado la temporalidad y la ubicación del empleo, lo que constituye un factor limitante de la investigación señalada. Por lo que se puede manifestar que cada ser se percibe como un ser proveedor de competencias y talentos a la organización. Además, el compromiso de continuidad es definido como el apego material del colaborador con la organización. Por ello, se sabe que la estabilidad del trabajador en la institución es circunstancial y su desempeño se basará en brindar el mínimo esfuerzo o conseguir mínimos estándares aceptables para así poder mantener la continuidad en su centro laboral. Sin embargo, ello no significa que es un esfuerzo escaso, si no, según Lagomarsino (s-f) los colaboradores al notar que peligra su retribución, para no perderla, serían capaces de ejecutar esfuerzos notables.

Por lo que el compromiso de continuidad, dependerá de particulares intereses del laborador, generando una indiferente actitud, que generará antipatía a quienes tienen un grado mayor de compromiso. Por ello, la conveniencia por los intereses, logrará incentivar la evaluación de consecuencias que generaría tomar o no la decisión de dejar el centro de labores. El aspecto coyuntural, es considerado como una característica de la toma de decisiones en la que se deberá tener en consideración las necesidades económicas de laborador y su familia; además de la comodidad y los beneficios que acarree la opción tomada en cuenta.

Dentro de ello, se conoce que existe uno de los componentes menos estudiado, sobre todo de manera empírica, el que es el compromiso normativo, el cual surge

porque el trabajador se siente obligado a estar en una organización debido a que considera que es lo adecuado.

El compromiso normativo según indica Hee (citado por Ramos, 2005: p.56) debería verse como una totalidad de presiones normativas familiares o culturales, que se encuentran asimiladas en desenvolverse de forma compatible con las metas e intereses de la organización.

Morales (2004), indica que la lealtad es aquella actitud que ocurre de manera consciente y espontánea hacia el cumplimiento de los compromisos adquiridos, los cuales se atienen a la palabra expresamente o tácita. Por otro lado, Arciniega (2002) señala que el compromiso afectivo y normativo ocurren por naturaleza emocional, en el que el laborador se siente en la obligación de continuar trabajando en la organización, por lo que, los trabajadores que poseen esta clase de compromiso son sumamente indispensables al generar un proyecto, quizá sin el mismo entusiasmo que uno que posee compromiso afectivo, lo que garantizará su permanencia en todo momento.

Ramos (2005) manifiesta que el compromiso de tipo normativo es una obligación moral, en el que las normas son aceptadas de manera voluntaria y libre, en el que se busca hacer lo correcto en base a la lealtad, siendo un sentimiento de creencia y defensa de los principios axiológicos ante la organización, por lo que el no respetarlo generaría culpabilidad en los trabajadores. Además, el compromiso normativo, se percibe por el laborador como aquel deber de corresponder a la organización que le brindó apoyo y oportunidades de mejoría.

Álvarez (2008) logró la clasificación de las rúbricas del compromiso organizacional en 3 importantes grupos:

- Características sociodemográficas y personales.
- Condiciones laborales y características del puesto de trabajo.
- Experiencias y apreciaciones sobre su entorno de trabajo.

Álvarez (2008) resalta algunas importantes conclusiones. La edad tiene un efecto positivo en relación al nivel de compromiso, relacionándolo de manera

significativa con la antigüedad en la institución, es por ello que manifiesta que la edad y el componente afectivo están relacionados, porque al trascurrir los años, las personas ven sus posibilidades laborales reducidas, incrementándose el costo de abandonar la institución. Del mismo modo, los trabajadores con mayor edad desarrollan un compromiso más afectivo con la institución, puesto que crean un mayor grado de compromiso.

En relación al sexo, no ha sido definido con claridad. Álvarez (2008) considera que la relación entre la educación y el grado de compromiso es negativa ya que existe la posibilidad que las personas con mayor educación posean expectativas más elevadas que la organización no pueda cubrir. Dicho estudio manifiesta que los argumentos formulados, con respecto al estado civil y número de hijos, tampoco han sido definidos puesto que existen empresarios que señalan que a mayor responsabilidad familiar es mayor el compromiso; en contraste, la autora toma de referencia a la teoría de inclusión de Mathieu y Zajac (1990), la que indica el conflicto experimentado en una vida no laboral y laboral como un factor de tipo negativo para asumir un compromiso organizacional.

Sin embargo, en su mayoría, los autores manifiestan que percibir una cultura de apoyo entre el trabajo y la familia es de suma importancia en relación a las actitudes de las labores con un nivel alto de compromiso afectivo, en una menor intención de deserción de labores y un menor conflicto familia-trabajo.

Álvarez (2008) indica que las 3 variables señaladas en esta clasificación son:

1. La satisfacción laboral; que es aquella que genera resultados positivos ante una alta satisfacción frente un salario que satisface sus necesidades.
2. Las posibilidades de promoción; los cuales serían aquellos elementos de aspiración al ascenso.
3. La línea de carrera; la cual es la apreciación en base a las relaciones existentes dentro de una organización, las cuales se reflejan en la interacción entre directivos y laboradores.

Así mismo, el mismo autor manifiesta que la socialización del empleado aumentará en relación a las horas que esté presente en la empresa, acrecentando así el compromiso organizacional, el cual también se eleva cuando los individuos poseen más responsabilidad, autonomía y variedad en la ejecución de una determinada actividad. Al poseer los empleados con cargos más altos mayores beneficios, remuneraciones y actividades enriquecedoras, tienden a tener mayor compromiso.

El liderazgo, según Marín (2003), es aquella labor enriquecedora y productiva que desarrolla mayor compromiso, además de ser un determinante poco indagado del compromiso organizacional, sin embargo, en este estudio, es de suma importancia, debido a que va a contribuir a generar un clima laboral agradable.

El hecho de señalar que los valores de los seres humanos se encuentran primero, indica la misión institucional y además involucrar a todos, nos podría garantizar la justicia organizacional, lo que generará un clima de comunidad y apoyo para el desarrollo de los trabajadores, determinando 5 directrices importantes para poder reforzar el compromiso de la organización (Mottaz, 1988).

En tanto a la variable desempeño docente actualmente, Tunjar e Inga, 2016, p.30, citado de Acevedo, 2002, p. 85. definen al desempeño de los maestros como:

El desempeño de los maestros se refiere como interactúan y cumplen con respecto a los aspectos que se relacionan con su profesión. En otros términos, es como interactúa el profesor, que es lo que hace, de que maneras enseña como comprueba que está cumpliendo sus funciones y responsabilidades de acuerdo al perfil propuesto.

Más adelante el mismo autor, citado de Vidarte, 2005, p. 45 considera que: El desempeño de los docentes no se debe concebir equivocadamente como algunos lo señalan que solo se trata de capacidad de transmisión de conocimientos de un área determinada del conocimiento; sino además debe acertadamente manejar de manera oportunas para aprovechar al máximo los recursos educativos con que cuenta. Y que con los escasos recursos de todo tipo con que cuenta no debe ser una justificación que son esa las razones por que no se llega a la calidad de la educación, el desempeño debe realizarse con mucha creatividad e invención.

Bustamante, 2018, p.28 citado de Subaldo, 2012, p. 40 considera que es necesario que el desempeño profesional son las capacidades que poseen para realizar actividades, deberes y obligaciones que corresponde al cargo que tienen de acuerdo a las funciones reglamentadas en la institución o empresa donde trabaja. Es la evidencia palmaria de sus comportamientos reales del trabajador en relación con las otras acciones que tiene que cumplir en el ejercicio de su profesión. Como se verá en este apartado lo que se quiere dar a entender no se refiere a lo que debe hacer; sino más bien lo que los docentes en realidad hacen.

MINEDU (2012), que indica cómo es que los resultados en relación con la capacidad de los profesores para lograr manejar los conflictos y así alcanzar los propósitos educativos. El desempeño docente envuelve el dominio de aquellas asignaturas y el uso de recursos didácticos, los que beneficiarán el aprendizaje de los estudiantes (2012).

El desempeño son todas aquellas actuaciones descritas, visibles y evaluadas del ser humano que manifestará su competencia, el que se relaciona con conseguir los aprendizajes que se pretenden lograr y además ejecutar las tareas establecidas. La manera de desarrollar dichas actividades deja entre ver la competencia de base del ser humano.

Para dirigir de forma acertada la actividad cognoscitiva de los estudiantes, el docente debe tener una idea clara del grado de asimilación que logrará en el tratamiento de los contenidos seleccionados en los programas. Según Milián Vázquez (2011), también puede alcanzarse por medio de un análisis profundo de los objetivos ya que en ellos se expresan los niveles de asimilación.

Bajo este enfoque, Fernández (2004; p.301) hace referencia a 4 fases por las que transitan los niveles de asimilación de habilidades y conocimientos bajo la dirección del proceso docente educativo por el educador:

- Motivación: Construir motivos, fomentando la búsqueda activa de conocimiento.

- Base orientadora de la actividad: Importante elemento para ejecutar la actividad futura. Promueve adecuada organización y control al poner en orden las actividades direccionadas a la esencia del conocimiento.
- Ejecución: Seguir los pasos es fundamental para facilitar desarrollar habilidades en relación con los conceptos asimilados y trabajados en clase.
- Control: Retroalimentación sistemática del proceso de asimilación ejecutado durante la clase.

Estas cuatro habilidades se darán en 4 dominios importantes dentro de los espacios académicos: aulas, salas de profesores, dirección, salas de tecnificación estudiantil, etc. Los dominios mencionados donde se desempeñan las habilidades que se indicaron anteriormente son:

- Preparación de la enseñanza de los estudiantes.
- Enseñanza de los estudiantes.
- Participación en la gestión escolar que se articula en la comunidad.
- Desarrollo del profesionalismo y la identidad de los profesores.

El marco de buen desempeño docente, es conceptualizado por las competencias, los dominios y los desempeños de una óptima docencia, exigiéndose a todos los profesores del país.

Ello establecerá un acuerdo social y técnico entre los docentes, el estado y la sociedad, en base a las competencias que se esperan de los docentes con el propósito de alcanzar el aprendizaje de todos los profesores. Este, es un instrumento de estrategia en una política considerada integral en el desarrollo de los profesores.

Para cumplir un adecuado proceso sistémicos de evaluación en el desempeño del docente se deberán cumplir las funciones indicadas a continuación:

- Función de Diagnóstico: Ejecutar una evaluación, que describirá el desempeño del docente en un tiempo determinado, en el que además estarán plasmados sus desaciertos y sus aciertos con suma veracidad,

con el propósito de servir a los directores como guía en la toma de decisiones en referencia a la superación y capacitación de sus docentes.

- **Función instructiva:** Los sujetos que se encuentren involucrados en el proceso de evaluación se deberán capacitar, aprendiendo del proceso e incorporando experiencias nuevas de aprendizaje.
- **Función educativa:** Tras generarse de manera óptima la evaluación del desempeño de los profesores, el docente va a percibir la relación existente e importante entre los resultados obtenidos en la evaluación, las motivaciones y las actitudes experimentadas en su labor docente. Por ello, al tener en cuenta la percepción del docente en referencia a su trabajo por parte de los miembros de su entorno de labores, se podrán plantear estrategias con la finalidad de disipar las deficiencias indicadas.
- **Función desarrolladora:** Conocida por ser la función de mayor importancia para los profesores en evaluación. Se logra su cumplimiento cuando incrementa el proceso personal de madurez del docente en evaluación, dicho, en otros términos, el docente adquirirá la capacidad de autoevaluarse de forma constante y criticar su desempeño, generando una reducción en referencia a sus temores, sus errores e incrementando su aprendizaje, en búsqueda de la perfección.

Así también, para lograr la medición del desempeño de los docentes se deberá considerar que la razón de ejecutar un proceso de evaluación del desempeño de los profesores es establecer las cualidades que poseen dichos sujetos, lo que logrará facilitar el desarrollo de diversas estrategias para así poder formar de manera adecuada a los profesores. Además, es posible señalar metas posibles dentro del sistema de educación, logrando mejorar la organización y su proceso de enseñanza, lo que beneficiará el crecimiento personal de los docentes y su rendimiento académico.

Gracias a lo indicado anteriormente, es óptimo integrar la evaluación del desempeño de los profesores y la mejora de la organización educativa en los sistemas basados en objetivos programados.

**Tabla 2**

*Principios Teóricos de la Evaluación del Desempeño Docente*

Principio	Fundamentos
<i>Evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento.</i>	Principalmente, se plantea en la investigación que la mejora del proceso de educación consiste en generar talleres de capacitación para los docentes, además, se explica que diversas políticas del estado buscan de cierta forma, solucionar aquellas fallas presentadas en el sistema de educación en base a talleres de capacitación y mejoras para los profesores; sin considerar otras dimensiones de los docentes, ni los diversos factores que intervienen en dicho proceso.
<i>Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme.</i>	La evaluación del desempeño docente no indica un concepto homogéneo de los docentes; muy por el contrario, se dirige a una determinada, real y concreta población de profesores que poseen condiciones y características propias.
<i>Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva.</i>	Dicho principio, busca reconocer lo imposible que resulta eliminarlo en una totalidad, siendo un aspecto subjetivo ante cualquier proceso.  Sin embargo, la subjetividad no debería presentarse como obstáculo, sino como una condición que busca conseguir resultados altamente certeros.

*Evaluación formativa frente a evaluación sumativa.* Se busca evitar la emisión de juicios de valoración, en lugar de ello busca describir lo que sucede en el proceso de manera cotidiana. Dentro de dicha rúbrica, se conoce que la evaluación del desempeño docente nos permite traducirlo como un juicio en contra o a favor de los docentes.

---

**Nota:** Elaboración de la autora en base a los aportes teóricos discutidos hasta el momento.

Por ello, se conoce que el modelo de evaluación del desempeño de los docentes se condiciona por sus dimensiones, las que son sumamente importantes para formularlas de manera teórica. Dichas dimensiones son las indicadas a continuación:

- Rol del planificador: Denominada por ser la capacidad de integrar del docente, en la que crea, propone y ejecuta diversos proyectos del ámbito de educación con diversas alternativas, las cuales se consideran por aspectos económicos, educativos y sociales. Graterol (2001) lo ha definido por ser el logro de propósitos a partir de la planificación de actividades que se deberán ejecutar.
- Rol investigador: La investigación es crucial para conocer el desempeño de los docentes, por ello se define como el conjunto de actitudes innovadoras, creativas e intelectuales que buscan promover la investigación como manera de hacer y ser un docente.
- Rol orientador: Esta rúbrica es de gran relevancia, puesto que conforma el perfil de desempeño de un profesor ideal, debido a que es la vocación del docente el que lo guiará a su autoconocimiento y al establecer las relaciones de comunicación con el resto de miembros de la organización.

Es considerado como aquel proceso sistémico de recopilación de información confiable, válida y verídica, que posee como propósito el valorar el efecto educativo significativo y real, que genera la labor de los docentes en los estudiantes en relación a sus capacidades de dominio de la asignatura, su responsabilidad laboral, su emocionalidad y su naturaleza en las relaciones interpersonales dentro de la

organización. Por ello, se logró deducir que el proceso de evacuación radicará en poder conocer la realidad cambiante y verídica de donde provienen diversos factores.

La evaluación del desempeño docente lograría evidenciar las diversas situaciones de problema, en las condiciones y acciones ejecutadas por los maestros. Por ello, es una actividad muy necesaria para así poder lograr la mejoría en el proceso de aprendizaje. Debido a ello, además, se ha trazado como objetivo el plantear hipótesis que busquen la mejoría en base a la información y los datos de las investigaciones.

Debido a lo indicado, Segura (2003, p.16) determina que el perfil idóneo del maestro universitario, haciendo hincapié en que los cambios en la educación nacen de cada organización, será aquel que posea vocación e inculque amor por lo que hace a sus estudiantes, por lo que indica que no cualquiera puede ser docente.

Los resultados que logran obtenerse de la evaluación de desempeño de los docentes, pueden ser empleados para así poder promover la realización a nivel autónomo, profesional, de colaboración y de autoestima, ocurrido entre maestros, lo que por el contrario podría generar culpa, celos, temor, rechazo, competencia desleal, entre otros.

En tanto a las rúbricas para una óptima evaluación del desempeño docente (Minedu, 2017), se sabe que la calificación está basada en 4 niveles de desempeño, la cual se indica a continuación de manera general, para luego indicarla de manera complementaria y más extensa.

El primer nivel, hace mención a que el profesor no ejecuta el monitoreo o lo hace de vez en cuando.

El segundo nivel, hace mención a que el docente ejecuta el monitoreo activamente del progreso y de la comprensión de los estudiantes.

El tercer nivel señala que el docente de manera activa monitorea a los estudiantes, ofreciendo una retroalimentación, adaptando las actividades a las necesidades.

El cuarto nivel señala que el docente de forma activa monitorea a los estudiantes, ofreciéndoles una retroalimentación y una reflexión.

Cada uno de los niveles deberá basarse en las seis dimensiones consideradas para la evaluación, las que se indican a continuación:

1. El involucramiento activo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. En esta dimensión de la evaluación se pretende analizar en qué medida el maestro logra el involucramiento de los estudiantes en los procesos de aprendizaje, buscando el interés y la participación activa en las actividades ejecutadas. Debido a ello, las acciones del docente se centran en la participación y el interés del estudiante.

Para poder ubicarlo en los niveles, se deberá solicitar al maestro que promueva el involucramiento de los estudiantes, por ello, se exige a todos los estudiantes que muestren señales de involucramiento.

Debido a ello, los niveles se van a definir de la siguiente manera:

- ✓ Nivel I: No logra alcanzar las condiciones del nivel II.
  - ✓ Nivel II: Al menos la mitad de los estudiantes se encuentran involucrados con las actividades planteadas por el docente.
  - ✓ Nivel III: La mayoría de educandos son involucrados por el educador en las actividades planteadas.
  - ✓ Nivel IV: El total de educandos son involucrados por el educador de forma activa en las actividades planteadas, promoviendo la comprensión de lo aprendido.
2. Maximiza el tiempo que se dedica al aprendizaje. En dicha dimensión se valora la capacidad que posee el profesor para poder gestionar el tiempo que posee dispuesto para el aprendizaje, de manera en que se logre aprovechar la mayor parte del tiempo para la ejecución de actividades. Por lo que en esta rúbrica se deberá registrar los tiempos en que los estudiantes se encuentren ocupados, excluyendo el tiempo en que hubo interrupciones, transiciones, entre otros.

Para lograr definir el nivel de esta dimensión, se deberá evaluar que los estudiantes se encuentren ocupados en las actividades del docente. Esta dimensión permitirá medir la eficacia del profesor para gestionar el tiempo.

Debido a ello, los niveles se definen de la siguiente manera:

- ✓ Nivel I: No se consiguió alcanzar las condiciones del nivel II.
- ✓ Nivel II: Los educandos se mantienen ocupados durante al menos la mitad de la sesión en las actividades planteadas.
- ✓ Nivel III: Los educandos se mantienen ocupados durante gran parte de la sesión en las actividades planteadas.
- ✓ Nivel IV: Los educandos se mantienen ocupados durante toda la sesión en las actividades planteadas.

3. Promueve la creatividad, el pensamiento crítico y el razonamiento. Esta evaluación consiste en el docente y cómo es que promueve en los estudiantes el desarrollo de habilidades del pensamiento en un nivel superior, buscando proponer diversas actividades de aprendizaje y estimulando la creatividad. Para lograr ello, se busca tener presente las interacciones y las actividades que promueven de manera efectiva las tres variables anteriormente señaladas.

Por ello, los niveles se definen de la siguiente manera:

- ✓ Nivel I: No logró conseguir las condiciones del nivel II.
  - ✓ Nivel II: Siquiera una vez, el docente busca promover el razonamiento, el pensamiento crítico y la creatividad, sin embargo, no lo consigue.
  - ✓ Nivel III: Siquiera en una ocasión, el docente promueve de manera efectiva el pensamiento crítico, la creatividad y el razonamiento.
  - ✓ Nivel IV: En el proceso de la sesión, el docente promueve efectivamente el razonamiento, el pensamiento crítico y la creatividad en conjunto.
4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para así poder retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Esta dimensión pretende ejecutar la evaluación del acompañamiento que ejecuta el maestro en el proceso de

aprendizaje, valorando el monitoreo que genera un avance y déficit de dificultades del educando.

Para lo cual el docente deberá ejecutar el monitoreo, además deberá contar con la retroalimentación para así lograr la adaptación de actividades que ejecuta en el proceso de la sesión.

Debido a ello, los niveles se definen como a continuación:

- ✓ Nivel I: No consiguió alcanzar las condiciones del nivel II.
- ✓ Nivel II: Los alumnos son monitoreados de manera activa por el docente, y al finalizar reciben una retroalimentación elemental.
- ✓ Nivel III: Los estudiantes son monitoreados de manera activa por el docente, el cual les va a proporcionar una retroalimentación de manera descriptiva y adecuará las actividades en relación a los requerimientos de aprendizaje distinguidos.
- ✓ Nivel IV: El docente buscará monitorear de manera activa a los estudiantes y les ofrecerá una retroalimentación por reflexión o descubrimiento.

5. Favorece un ambiente de proximidad y de respeto. En dicha rúbrica, se presta atención a si el docente ofrece un ambiente de respeto con los estudiantes, en el que se priorice el trato respetuoso. Así también, logra valorar la consideración que posee el profesor en relación a la perspectiva de los estudiantes. Debido a ello el docente deberá ofrecer un trato respetuoso esta evaluación. Así también, deberá ofrecer calidez y cordialidad, tratando de escuchar de manera atenta y así emplear los recursos de comunicación efectiva, no dejando de lado, que también se considera de suma importancia la empatía y la comprensión

Gracias a lo señalado anteriormente, los niveles se definirán de la siguiente manera:

- ✓ Nivel I: No logró alcanzar las condiciones del nivel II.
- ✓ Nivel II: El docente ofrece respeto hacia sus estudiantes, pero es frío y distante.

- ✓ Nivel III: El docente ofrece respeto hacia los estudiantes, mostrándose cálido y cordial; siendo siempre empático, por lo que si nota faltas de respeto de sus estudiantes interviene inmediatamente.
- ✓ Nivel IV: El docente siempre muestra respeto hacia los alumnos, siendo cálido, cordial y considerado hacia sus perspectivas; demostrando siempre empatía con sus necesidades físicas y afectivas. Así mismo, si observa faltas de respeto entre educandos este interviene.

6. Regula de manera positiva la conducta de los estudiantes. Esta dimensión pretende valorar la acción de los profesores para lograr regular las conductas de los estudiantes, ofreciendo un modelo positivo y siendo de apoyo para el desarrollo del autorregulado en tanto a la conducta. Los mecanismos tomados en consideración consisten en reflexionar y ser comprensivos.

Algunos mecanismos negativos podrían generar que la dirección sea hacia las malas conductas. Por ello, los niveles se definirán de la siguiente manera:

- ✓ Nivel I: No logró alcanzar las condiciones del nivel II.
- ✓ Nivel II: El comportamiento de los educandos es regulado por el educador de forma predominante mediante mecanismos positivos, nunca utiliza el maltrato; no obstante, presenta poca eficacia.
- ✓ Nivel III: El comportamiento de los educandos es regulado eficazmente por el educador de forma predominante mediante mecanismos positivos, nunca utiliza el maltrato.
- ✓ Nivel IV: El comportamiento de los educandos es regulado eficazmente por el educador siempre mediante mecanismos positivos.

Debido a lo mencionado anteriormente, esta investigación se justifica puesto que busca contribuir y ofrecer un sustento al tema relacionado a obtener la mejoría de la educación desde un punto de vista de gestión organizacional.

Por ello, el motivo de dicho estudio es lograr la contribución en la mejoría del desempeño de docentes y del compromiso organizacional de la Facultad de

Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro mediante una propuesta de un Programa sobre compromiso organizacional, y de esta forma poder de alguna manera generar la aportación con una alternativa de mejora en el desempeño de la comunidad docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro.

El aporte científico de esta investigación es debatir sobre la universidad y lo que se genera de manera interna como una organización social. Puesto que, al tratarse de una organización compleja, la clave para lograr alcanzar el éxito organizacional será la permanente práctica de los valores y la continua construcción de una estructura axiológica sólida. Además, el compromiso de los docentes será la clave para la formación de los estudiantes y su desempeño será sumamente importante en la superación y la retroalimentación de la calidad educativa, vinculada estrechamente en esta investigación con la productividad. Por consiguiente, se considera fundamental el compromiso para así poder lograr alcanzar el éxito organizacional que se espera para conseguir la productividad de los trabajadores y medirlo mediante la evaluación del desempeño docente.

La importancia de la implementación de valores en la organización académica es alcanzar de manera significativa el éxito de cualquier objetivo propuesto. En este marco juega el desarrollo organizacional de compromiso y desempeño. Como bien se pudo notar en los antecedentes internacionales, la situación latinoamericana es un claro ejemplo de los cambios que se vienen instaurando en la realidad política y social de la educación.

La relación de demanda laboral y oferta educativa ha puesto en jaque muchas de los factores internos de las organizaciones, y el más relevante en los últimos tiempos es el desempeño y calidad de los profesores en este mundo de desafíos constantes. Si miramos la realidad de México y Colombia en las investigaciones citadas, se reafirman la prevalencia de la rúbrica normativa del compromiso organizacional entre los docentes, y así se demuestra que sobresale la importancia de la atención en el juego social de un grupo como los docentes.

En Latinoamérica la liga afectiva del individuo con la organización refleja una parte importante de la calidad del proceso educativo. Los estudios sobre liderazgo y comunicación afectiva se hacen cada vez más importante, y parte de una reflexión sobre la situación del funcionamiento de la estructura.

Entonces, logramos encontrar alguna resistencia en los estudios nacionales sobre compromiso y desempeño en docentes. Y esto dependerá de muchos factores. El cambio se ha visto como un producto político en la realidad peruana, y cuando se definen estrategias y acciones para conllevar dichas transformaciones, se plantea conflicto de organización e ideología. Pero, a raíz de todo el instituto se busca mejorar continuamente, por lo que el cambio se encuentra presente. Sin embargo, en tanto se evidencie una resistencia ante el cumplimiento de los nuevos planes, como lo son las personas desanimadas y negativas, de manera sencilla no se cumplirá lo que se planificó.

Y materializándose lo dicho hasta acá en las estrategias de nivel estructural, el Marco de Buen Desempeño Docente, propuesto por Minedu (2012), y puesto en práctica, con mayor presencia en las aulas y pasillos de las instituciones educativas superior, en el 2016, establece que desempeño está vinculado con la competencia y el dominio. (Minedu, 2016)

Uno de los problemas más preocupantes que presenta la educación superior privada en el distrito de Chimbote es la falta de un buen desempeño docente. En la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro en la cual vengo desempeñando la docencia, se percibe que no todos los docentes presentan un desempeño adecuado, llegan tarde a sus aulas, salen antes de culminar su hora, no cumplen con entregar la carpeta pedagógica a tiempo, no entregan el silabo el primer día de clases, no tiene capacitación permanente.

Actualmente, el desempeño docente es muy importante al ser este un productor de la calidad del servicio brindado al educando, impactando de forma directa en su aprendizaje. El buen desempeño docente se basa en el equilibrio entre la satisfacción de las necesidades profesionales y el conocimiento del buen rendimiento,

y la certeza del adecuado aprendizaje de los educandos. Hablar de productividad de los docentes, enfatiza al desempeño, el cual obtendrá si es efectivo un logro, traduciéndose en una formación sólida integral en base al desarrollo académico y conductual de los educandos.

La formación profesional se enfocará en proporcionar las nociones para así poder abordar el trabajo educativo de una forma clara, precisando la planeación, con una ejecución organizada y con una constante evaluación y seguimiento. Al determinarse la calidad de la formación, existirán más posibilidades de desempeñarse de manera eficiente, además, al lograr la mejoría de sus condiciones físicas y mentales, se podrá tener más posibilidades de ejercer sus funciones de manera óptima. De la misma manera, la salud y el bienestar general dependerán exclusivamente de la satisfacción y las condiciones de vida del individuo.

De un desempeño eficiente dependerá que se pueda conseguir el logro de las metas planteadas, que, si se toman como propias por los docentes, se van a dirigir de la mano hacia la excelencia. Por lo que para un desempeño eficiente se considera necesario que los profesores se comprometan consigo mismos, con su vocación, con su profesión, con su trabajo y con su institución.

Por ello se busca determinar el siguiente enunciado considerado el problema: **¿Cuál es la relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro-Chimbote, 2018?**

En manifiesto a la conceptualización de variables:

Conceptualmente se define al compromiso organizacional como el grado en que un trabajador logra la identificación con la institución y tiene deseo de continuar siendo partícipe de ella. Davis y Newstrom (citados por Edel y García, 2007: p.52).

Además, se define al desempeño docente como el cumplimiento de las metas, funciones y responsabilidades, así como también los logros y el rendimiento alcanzado (MINEDU, 2007, p.10).

La matriz de operacionalización se establece como se presenta a continuación en la tabla 3, en la que se ha distribuido los ítems en base a las dimensiones y los indicadores.

**Tabla 3**

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>Compromiso Afectivo</b>	Lazos Emocionales.	Tengo confianza en los valores de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Siento apego emocional a la Facultad. Me he integrado plenamente con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Otras personas dependen de mis ingresos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
		Percepción de satisfacción de las necesidades.	Estoy convencido que la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas satisface mis necesidades.
	<b>Compromiso de continuación</b>	Orgullo de pertenencia a la Institución.	. Manifiesto orgullo de pertenecer a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. . La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas tiene un gran significado para mí.
		Necesidad de trabajo en la Institución.	. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. . Sería duro para mí dejar la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, inclusive si lo quisiera.
		Opciones Laborales.	Cuento con diversas opciones de trabajo. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.
		Evaluación de permanencia.	. Si no hubiera dado tanto de mí mismo a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,

	<p><b>Compromiso normativo</b></p>	<p>Reciprocidad con la Institución.</p>	<p>podría haber considerado otra opción de trabajo.          . Hoy, permanecer en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, es una cuestión de necesidad como de deseo.          He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.          Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.          He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.          Soy leal a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.          Tengo la obligación de permanecer en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.          Tengo una sensación de deuda con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.          Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en estos momentos.</p>
<p><b>Desempeño docente</b></p>	<p>Involucra activamente a los estudiantes del pregrado en el proceso de aprendizaje.</p>	<p>Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje          Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.          Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende</p>	<p>Desempeño 1</p>

Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje según su horario designado en la plataforma de la universidad	Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje Fluidez con que el docente las transiciones entre actividades, las interrupciones y acciones accesorias.	Desempeño 2
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	Desempeño 3
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	Desempeño 4
Propicia ambiente de respeto y proximidad	un Trato respetuoso y consideración y hacia la perspectiva de los estudiantes Cordialidad o calidez que transmite el docente.  Comprensión y empatía del docente ante las	Desempeño 5

---

Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	Desempeño 6
---	---	-------------

---

**Nota:** Elaborado por la autora.

La hipótesis de investigación, quedó planteada: El Compromiso Organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el Desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro - Chimbote, 2018.

Los objetivos quedaron establecidos:

Objetivo General: Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro - Chimbote, 2018.

Entre los objetivos específicos se establecieron los siguientes:

- Identificar el nivel del Compromiso Organizacional por dimensiones y en general de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.

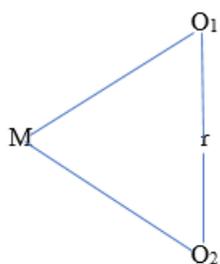
- Identificar el nivel del Desempeño Docente por dimensiones de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro - Chimbote, 2018.
- Determinar la relación del Compromiso Afectivo con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.
- Determinar la relación del Compromiso de Continuidad con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.
- Determinar la relación del Compromiso Normativo con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.

## **METODOLOGÍA**

La metodología que ha sido utilizada, se encuentra bajo un sustento de tipo científico, en el que se optó por un enfoque cuantitativo debido a que se elaboró la presente investigación en función a las variables desempeño del docente y compromiso organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en Chimbote, en el año 2018.

En referencia al tipo de investigación se ejecutó en base a la investigación de tipo básica que se denomina como pura según Sánchez & Reyes (2015), así también, posee como finalidad el comprender los fenómenos sociales y describirlos.

En tanto al diseño, se optó por trabajar con el diseño de tipo no experimental-transversal con un modelo Correlacional. En el que se analizó el vínculo entre las variables señaladas, como lo señala Hernández, Fernández & Baptista (2014). El diseño es:



Donde:

M: Muestra de docentes de la FCEA

O1: Observación sobre compromiso organizacional

O2: Observación sobre desempeño docente

r: Relación

Con respecto a la población y a la muestra de estudio. La población se conformó por 178 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en la ciudad de Chimbote, en el año 2018; como se detalla a continuación:

**Tabla 4**

*Población de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la USP nombrados y contratado respectivamente, en el semestre 2018-1-Chimbote*

ESCUELA	CONTRATADOS	NOMBRADOS	CANTIDAD
Administración	44	13	57
Contabilidad	43	17	60
Administración Hotelera y Turismo	19	10	29
Economía y Negocios Internacionales	20	12	32
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>52</b>	<b>178</b>

**Nota:** Basado en el Registro Técnico USP 2018-1.

La muestra lo constituyeron 62 docentes que se seleccionó empleando un diseño muestral probabilístico donde se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2(N-1) + z^2 PQ}$$

$$f = \frac{n}{N} > 0.05$$

$$n_o = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Si el factor de corrección mayor del 5% se aplica  $n_o$

Resolviendo tenemos:

$$n = 122 \text{ docentes}$$

En donde:

**N:** Tamaño de la muestra

**N:** Tamaño de la población=178

**P:** Proporción de una de las variables importantes del estudio (0.5)

**Q:** 1 - p (complemento de p). (0.5)

**e :** Error de tolerancia (0.05)

**$Z_{\alpha/2}$ :** Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 -  $\alpha$ ) = 0.10 Nivel de Confianza (1.96)

Realizando todos los cálculos obtenemos el siguiente tamaño de  $n_o$ :

$$n_o = 62 \text{ docentes}$$

Se encontró la constante K de asignación proporcional.

$$\text{Dónde: } K = \frac{n_o}{N} = \frac{62}{178} = 0,35$$

**Tabla 5**

*Muestra de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la USP nombrados y contratado respectivamente, en el semestre 2018-1-Chimbote*

ESCUELA	CONTRATADOS	NOMBRADOS	CANTIDAD
Administración	18	05	20
Contabilidad	17	07	21
Administración Hotelera y Turismo	08	04	10
Economía y Negocios Internacionales	08	05	11
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>21</b>	<b>62</b>

**Nota:** Basado en el Registro Técnico USP 2018-1.

En manifiesto a las técnicas y los instrumentos de investigación empleados para recopilar la información, se empleó la técnica de investigación de campo, la cual se encontró dirigida a conseguir información de nivel primario, la cual es la encuesta. Además, se empleó la técnica de observación para así poder verificar si es que se cumplen las condiciones requeridas para los maestros. Dichas técnicas de investigación nos permitieron determinar la relación entre las variables de estudio.

En referencia al instrumento empleado, fue el cuestionario, el que contuvo una serie de ítems con respecto a las variables que se miden en esta investigación.

Para la variable del compromiso organizacional, se empleó el cuestionario de percepción del compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, y para la variable del Desempeño Docente se empleó una guía de observación del desempeño docente. En anexo 2, se adjunta el informe de validez y confiabilidad de cada variable y su ficha técnica.

En manifiesto al procesamiento y análisis de la información, se ejecutó mediante las pruebas paramétricas (Estadística descriptiva, coeficiente de correlación

(rho) de Pearson, Chi cuadrado). Todo ello se hizo con el apoyo del programa estadístico SPSS V27.

## RESULTADOS

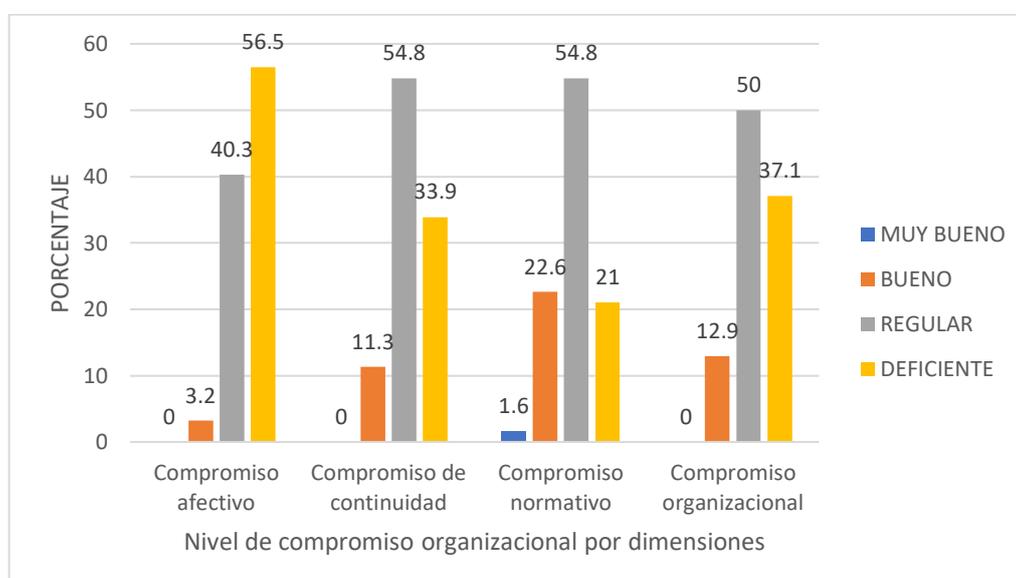
Para la presentación de los resultados se tuvo en cuenta los objetivos tanto general y específicos. Se recopiló información del cuestionario aplicado a 62 docentes con referente al compromiso organizacional y desempeño docente y que para su procesamiento se tuvo en cuenta tanto la estadística descriptiva e inferencial; que pasamos a detallar a partir de tablas y figuras.

**Tabla 6**

*Nivel de compromiso organizacional por dimensiones y en general de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro-Chimbote, 2018.*

Nivel de compromiso organizacional	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		Compromiso organizacional	
	fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
MUY BUENO	0	00	0	00	1	1,6	0	00
BUENO	2	3,2	7	11,3	14	22,6	8	12,9
REGULAR	25	40,3	34	54,8	34	54,8	31	50,0
DEFICIENTE	35	56,5	21	33,9	13	21,0	23	37,1
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0	62	100,0

**Nota:** Aplicación de instrumento.



**Figura 1**

Nivel de compromiso organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro-Chimbote, 2018.

**Fuente:** Tabla 6

En la tabla 6 y Figura 1 se dan a conocer los resultados del nivel de compromiso organizacional en sus diferentes dimensiones. En relación al nivel de compromiso afectivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, que el 3,2% (n=2) expresan tener un nivel bueno, el 56,5% (n=35) un nivel deficiente y el 40,3% (n=29) un nivel regular. Por lo que inferimos que los actores de dicha organización social presentan un compromiso afectivo para con sus congéneres, manteniendo una deficiente relación laboral. En relación al nivel de compromiso de continuidad de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas se basa en un 11,3% (n=7) que presentan un nivel bueno, el 33,9% (n=21) un nivel deficiente y el 54,8% (n=34) un nivel regular, mejorando los niveles de buen compromiso de continuación en relación con el afectivo. Sin embargo, se mantiene la tendencia de un compromiso que pone a los actores en un papel contradictoria a la organización. Podemos inferir que los trabajadores de la organización no poseen la motivación necesaria de construir una línea profesional dentro del trabajo, efectuándose desligamiento con la labor y un posible aumento de la rotación laboral. Sobre el nivel de compromiso normativo nos indica que el 22,6% (n=14) presentan un nivel bueno, el 21% (n=13) tienen un nivel deficiente; el 54,8% (n=34) un nivel regular y solo el 1,6% (n=1) un nivel muy bueno. Por tanto, podemos inferir que la mayor parte de actores de la organización no busca seguir las reglas ni están comprometidas a los valores que promueve la organización, debido a una falta de motivación. Sin embargo, también existe otra gran mayoría de actores que sí siguen las normas y mantienen un respeto por los procesos estructurales, a pesar de una falta de compromiso con sus compañeros y con el futuro de la organización.

Podemos observar, por tanto, que el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, el 12,9% (n=8) presentan un nivel bueno, el 37,1% (n=23) tienen un nivel deficiente; el 50% (n=31) un nivel regular. Ningún docente presenta un nivel muy bueno. Esto nos indica en términos generales, que los actores presentan una falta de motivación e identidad con la organización, generándose un respeto por los procesos, pero no una buena relación

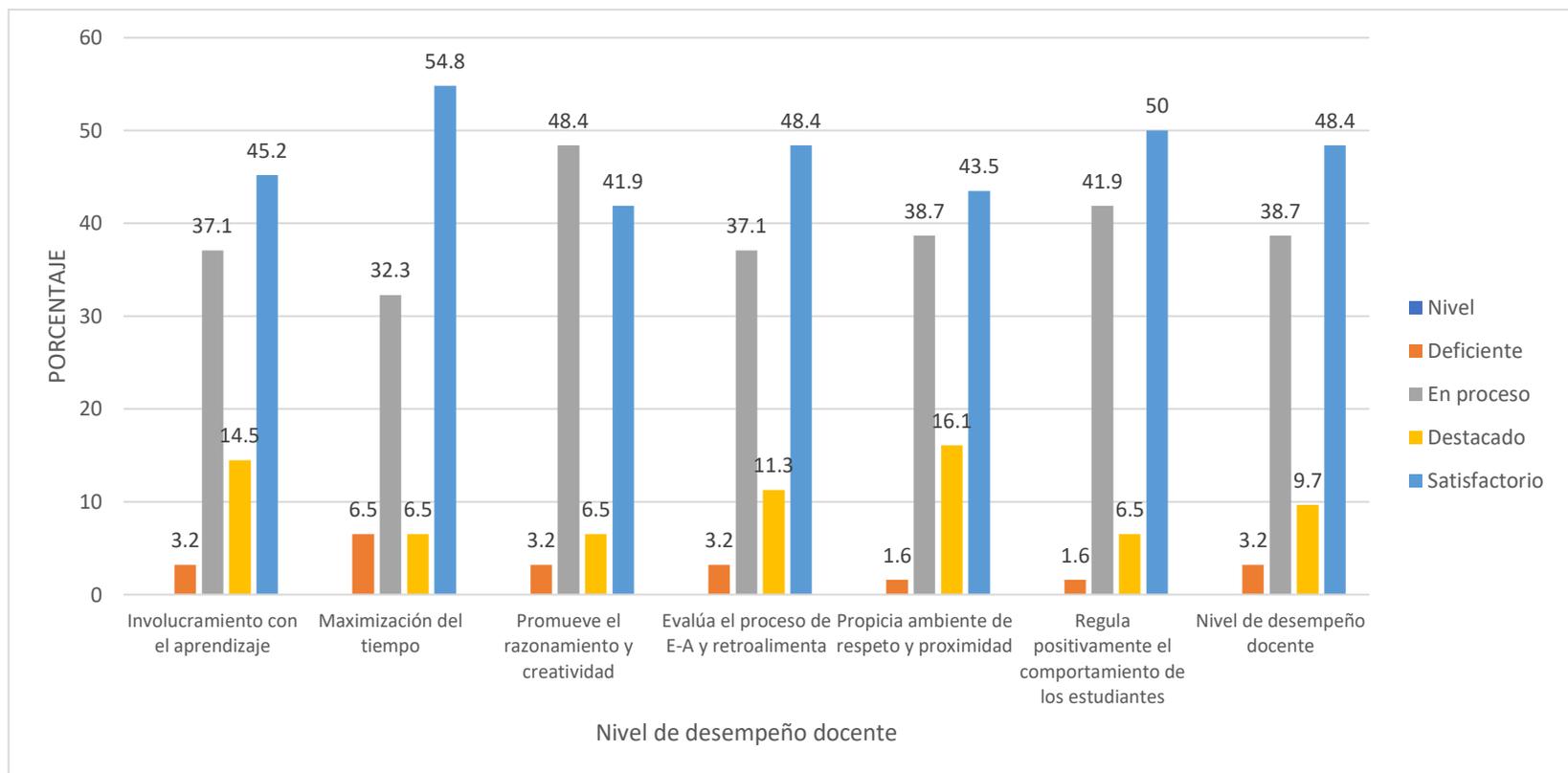
con sus colegas y con el futuro de la organización. Por tanto, encontrando un compromiso organizacional solo en mitad de los docentes de manera regular.

**Tabla 7**

*Nivel del Desempeño Docente por dimensiones de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro-Chimbote, 2018.*

Nivel	Involucramiento a estudiantes con el aprendizaje		Maximización del tiempo		Promueve el razonamiento y creatividad		Evalúa el proceso de E-A y retroalimenta		Propicia ambiente de respeto y proximidad		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes		Nivel de Desempeño docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	2	3,2	4	6,5	2	3,2	2	3,2	1	1,6	1	1,6	2	3,2
En proceso	23	37,1	20	32,3	30	48,4	23	37,1	24	38,7	26	41,9	24	38,7
Destacado	9	14,5	4	6,5	4	6,5	7	11,3	10	16,1	4	6,5	6	9,7
Satisfactorio	28	45,2	34	54,8	26	41,9	30	48,4	27	43,5	31	50,0	30	48,4
Total	62	100	62	100	62	100	62	100	62	100	62	100	62	100

**Nota:** Aplicación de instrumento.



**Figura 2**

Nivel de desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro-Chimbote, 2018.

**Fuente:** Tabla 7

En la tabla 7 y la figura 2, encontramos que en el nivel de desempeño solo el 3,2% (n=2) presentan un nivel deficiente; el 14,5% (n=9) tienen un nivel destacado; el 37,1% (n=23) un nivel en proceso. También encontramos que el 45,2% presentan un nivel satisfactorio en el nivel de involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Lo que significa que los educadores sí logran una enseñanza integral de forma exitosa.

Con relación a la maximización del tiempo, encontramos que solo el 6,5% (n=4) presentan un nivel deficiente; el 6,5% (n=4) tienen un nivel destacado; el 32,3% (n=20) un nivel en proceso. También encontramos que el 54,8% (n=34) presentan un nivel satisfactorio en el nivel de maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje. Ello significa que hay una exitosa incorporación del estudiante y docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, construyendo un proceso cognitivo adecuado que cumple con el ciclo del conocimiento.

Con relación a la promoción del razonamiento y creatividad encontramos que solo el 3,2% (n=2) presentan un nivel deficiente; el 6,5% (n=4) tienen un nivel destacado; el 48,4% (n=30) un nivel en proceso. También encontramos que el 41,9% (n=26) presentan un nivel satisfactorio en el nivel de promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. Podemos inferir que los docentes logran que los estudiantes cumplan con el razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico, y por ello el docente cumple con estrategias adecuadas para ello.

En lo que concierne a evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje, encontramos que solo el 3,2% (n=2) presentan un nivel deficiente; el 11,3% (n=7) tienen un nivel destacado; el 37,1% (n=23) un nivel en proceso. También encontramos que el 48,4% (n=30) presentan un nivel satisfactorio en el nivel de evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Por tanto, los docentes logran establecer mecanismos para que los estudiantes mejoren los problemas presentados en el proceso de enseñanza aprendizaje, mientras que se retroalimenta la enseñanza dirigida.

Asimismo, encontramos que solo el 1,6 % (n=1) presentan un nivel deficiente; el 16,1% (n=10) tienen un nivel destacado; el 38,7% (n=24) un nivel en proceso. También encontramos que el 43,5% (n=27) presentan un nivel satisfactorio en el nivel de propiciar un ambiente de respeto y proximidad. Los docentes contribuyen en generar relaciones entre actores y estos con los medios de aprendizaje, donde prima los valores de respeto y proximidad.

Del mismo modo, encontramos que solo el 1,6 % (n=1) presentan un nivel deficiente; el 6,5% (n=4) tienen un nivel destacado; el 41,9% (n=26) un nivel en proceso. También encontramos que el 50% (n=31) presentan un nivel satisfactorio en el nivel de regular positivamente el comportamiento de los estudiantes. Esto indica que la relación docente-estudiante es buena, y ello se debe a la capacidad del educador de posicionarse en la identidad del estudiante y le permite fortalecer lazos de confianza en entre el aprendizaje y el educando.

Finalmente consolidando tenemos el Desempeño Docente, donde encontramos que el 2,7% (n=2) presentan un nivel deficiente; el 38,7 % (n=24) tienen un nivel en proceso, un 9,7% en destacado y encontrando que el 48,4%(n=30) presentan un nivel satisfactorio. Lo cual nos indica que la gran mayoría presenta un desempeño docente entre en proceso y satisfactorio. Por tanto, los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad San Pedro-Chimbote, 2018, muestra un alto nivel de desempeño docente.

Prueba de Hipótesis compromiso afectivo y desempeño docente

Formulación de la hipótesis:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro - Chimbote, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.

Nivel de significancia 95%

### 3. Estadístico de la prueba: Prueba de la Rho de Pearson

**Tabla 8**

*Relación del Compromiso Afectivo con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.*

			Desempeño docente	Compromiso afectivo
Rho de Pearson	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,083
		Sig. (bilateral)	.	,524
		N	62	62
Compromiso afectivo	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	0,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,524	.
		N	62	62

**Nota:** Datos procesados por el programa SPSS.

Tras analizar el grado de relación con el Rho de Pearson, se logró obtener una puntuación de  $r=0,083$  que nos señala una relación baja y además indica la inexistencia de una relación significativa tras conocer de la existencia de una significancia bilateral de puntuación  $p: 0,524 > 0,05$  entre las variables desempeño docente y compromiso afectivo. Por tanto, se acepta la hipótesis  $H_0$  que señala la inexistencia de una relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en Chimbote, en el año 2018.

Prueba de Hipótesis compromiso de continuidad y desempeño docente

Formulación de la hipótesis:

$H_1$ : Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro - Chimbote, 2018.

$H_0$ : No existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.

Nivel de significancia 95%

### 3. Estadístico de la prueba: Prueba de la Rho de Pearson

**Tabla 9**

*Relación del Compromiso de Continuidad con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.*

			Compromiso de continuación	Desempeño docente
Rho de Pearson	Compromiso continuación	Coefficiente de correlación	1,000	0,127
		Sig. (bilateral)	.	,325
		N	62	62
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,127	1,000
		Sig. (bilateral)	,325	.
		N	62	62

**Nota:** Datos procesados por el programa SPSS.

Al analizar los resultados obtenidos después de aplicar la  $r$  de Pearson (estadística paramétrica) obtuvimos que  $r=0,127$  indicando que existe una relación baja y con una significancia de  $0,325 > 0,05$ , lo que indica que no es significativa la relación entre las variables desempeño docente y compromiso de continuación; de esta manera aceptándose la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis compromiso normativo y desempeño docente

Formulación de la hipótesis:

$H_1$ : Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.

$H_0$ : No existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.

Nivel de significancia 95%

### 3. Estadístico de la prueba: Prueba de la Rho de Pearson

**Tabla 10**

*Relación del Compromiso Normativo con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.*

		Desempeño docente	Compromiso normativo
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	0,126
	Sig. (bilateral)		,328
	N	62	62
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	0,126	1
	Sig. (bilateral)	,328	
	N	62	62

**Nota:** Datos procesados por el programa SPSS.

Al analizar la tabla 10, se observa los resultados del Coeficiente de Correlación de Pearson (estadística paramétrica), donde se obtiene una  $r=0,126$  que indica una relación baja y un  $p$ : valor de  $0,328 > 0,05$ , significando que la relación no es significativa entre las variables desempeño docente y compromiso normativo.

Prueba de Hipótesis compromiso organizacional y desempeño docente

Formulación de la hipótesis:

$H_1$ : Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro – Chimbote, 2018.

$H_0$ : No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro - Chimbote, 2018.

Nivel de significancia 95%

3. Estadístico de la prueba: Prueba de la Rho de Pearson

**Tabla 11**

*Relación entre el Compromiso Organizacional y desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro - Chimbote, 2018.*

		Desempeño docente	Compromiso organizacional
Rho de Pearson	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	62
Compromiso organizacional		Coeficiente de correlación	0,129
		Sig. (bilateral)	,317
		N	62

**Nota:** Datos procesados por el programa SPSS.

Al ejecutar el análisis de la tabla 11, logrado determinar en un 95% de confianza y 5% de error, que el Coeficiente de Correlación de Pearson obtuvo una puntuación de  $r=0,129$  lo que nos señala una relación baja entre las variables en estudio, además, se encontró una significancia bilateral con una puntuación de  $0,317 > 0,05$ , lo que nos indica que debemos aceptar la  $H_0$  que señala la inexistencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en Chimbote, en el año 2018.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Con un 95% de confianza y 5% de error se logró obtener un Coeficiente de Correlación de Pearson con una puntuación de  $r=0,129$ , lo que nos manifiesta la existencia de una relación baja entre las variables de estudio “desempeño docente” y “compromiso organizacional”. Además, se logró reconocer la significancia bilateral de  $0,317 > 0,05$  por ello se tomó la decisión de aceptar la  $H_0$  que nos señala que el Compromiso Organizacional no se relaciona de manera significativa con el Desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en Chimbote, en el año 2018.

Dichos resultados obtenidos no guardan relación con el estudio de Ojeda (2016) quién manifestó que los docentes muestran un compromiso organizacional moderado-alto; por lo que también se confirma la predominancia de la rúbrica normativa del compromiso organizacional entre los docentes. Además, Garrido (2016) estableció que la cultura docente es regularmente propicia para los estudiantes en relación a la construcción de conocimientos y en relación al compromiso que desarrollan los docentes.

Asimismo, Barriga (2016) en su estudio basado en el clima organizacional y el desempeño de los docentes en la universidad Jaime Bausate y Meza, en Jesús María, en Lima, en el año 2016, logró determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman con una puntuación de  $0,755$  y el  $p$ -valor con una puntuación de  $0,001$ , gracias a ello, se logró establecer la existencia de un vínculo directo y un nivel de significancia menor que  $0,05$ ; concluyendo así que las variables en estudio se encuentran relacionadas en dicha universidad del estudio; lo cual se considera bastante contradictorio a lo encontrado.

En base a la investigación de Baltazar (2017), se supo que difieren debido a que, en dicho estudio, se logró establecer una relación altamente significativa y directa con puntuaciones de  $r=0,555$  y  $p=0,000$ , entre las variables compromiso con la organización y el desempeño de los docentes de las entidades educativas públicas de la Provincia de Huarochirí, en Lima, en el año 2017.

Resultados similares estableció Pinto (2019) al encontrar que no existe relación significativa entre las variables, debido al cálculo de un valor P mayor de 0.05. De la misma manera, se logró determinar que no existe una relación significativa entre bienestar y el compromiso organizacional, debido a que el valor de significancia es mayor de 0.05. Además, Soria (2019) señaló que existe relación positiva y moderada entre las variables compromiso organizacional y la motivación laboral; diferenciándose que encuentra relación significativa entre el compromiso afectivo y la rúbrica de la necesidad de afiliación de la motivación laboral en los docentes.

En relación al tema de compromiso organizacional Allen y Meyer, citado en Máynez, (2016) manifiestan que los individuos se comprometen con aquellas organizaciones con las que comparten valores, esforzándose en alcanzar las metas de estas, actuando así en sintonía con sus propios valores. En otras palabras, la coherencia entre los valores organizaciones e individuales es fundamental en el ajuste persona-organización. Sin embargo, no ocurre esto dentro de la organización estudiada. Nos invita a pensar que los factores de una deserción laboral o rotación podría llegar a depender de un factor psicológico cultural.

Así también, se pudo determinar que el nivel de compromiso de continuidad que los actores de la organización manifiestan se establece en un 11,3% (n=7) que presenta un nivel bueno, el 33,9% (n=21) un nivel deficiente y el 54,8% (n=34) un nivel regular, lo que nos indica un bajo nivel de este compromiso. Se llegó a esta inferencia debido a que se mantiene la tendencia de un compromiso que pone a los actores en un papel contradictorio a la organización. Podemos inferir que los trabajadores de la organización no poseen la motivación necesaria de construir una línea profesional dentro del trabajo, efectuándose desligamiento con la labor y un posible aumento de la rotación laboral.

De acuerdo con Ruiz (2013), el compromiso de continuidad se constituye como un vínculo que ‘obliga’ al actor a continuar ejerciendo una labor a largo plazo, por factores materiales y psicológicos, como el sueldo que recibe. En este caso, los actores de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas requieren estar en la organización y ejercer juicios más racionales, teniendo como coste personal el

abandono de metas personales. El tipo de contrato psicológico entre la institución y los actores es transaccional, un coste de oportunidad ligado a la pertenencia, que forma valores de aceptación a los valores organizaciones, incluso podemos asegurar que administrativos o docentes pueden tener diferencias políticas o culturales, pero se aceptan a cambio de un salario. Aunque existe la posibilidad de obtener un gran desempeño, este tipo de compromiso con bajo nivel en la organización, tiene como resultado una rotación o absentismo físico y psicológico, lo que se relaciona con el bajo compromiso afectivo.

Ahora bien, el nivel de compromiso normativo figura que el 22,6%(n=14) presentan un nivel bueno, el 21%(n=13) tienen un nivel deficiente; el 54,8%(n=34) un nivel regular y solo el 1,6%(n=1) un nivel muy bueno, lo que nos permite explicar que la mayor parte de actores de la organización no busca seguir las reglas ni están comprometidas a los valores que promueve la organización, debido a una falta de motivación. Sin embargo, también existe otra gran mayoría de actores que sí siguen las normas y mantienen un respeto por los procesos estructurales, a pesar de una falta de compromiso con sus compañeros y con el futuro de la organización. Según Ruiz (2013), el compromiso normativo se basa en la lealtad y sentirse ‘obligado’ al rol. El individuo se encuentra determinado para contribuir a los propósitos de la institución. Por lo cual, en la facultad no se ha generado una determinación leal, puesto que se basa en una determinación moral que se encuentra en la búsqueda de ser relacional, dicho en otros términos, busca la fidelización y la relación racional. Por ello, los trabajadores de una entidad no contribuyen en los propósitos y las implicaciones de la misión, además no brindan apoyo al progreso de otros laboradores y no cuentan con el deseo que otros vengan a esta.

Por lo tanto, en términos generales, los actores presentan una falta de motivación e identidad con la organización, generándose un respeto por los procesos, pero no una buena relación con sus colegas y con el futuro de la organización. Al existir un bajo nivel de compromiso organizacional, no se ha formado un constructo multidimensional que acoge todos los roles, que sujete a los actores a la naturaleza de la organización.

Ahora bien, el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la USP, se destaca debido a que los docentes han logrado una enseñanza de tipo integral y de manera exitosa. Lo que manifiesta que existe una incorporación exitosa del estudiante y del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, lo que construye un proceso cognitivo adecuado que cumple con el ciclo del conocimiento. Por lo que podemos inferir que los docentes logran que los estudiantes cumplan con la creatividad, el razonamiento y el pensamiento crítico, y es debido a ello que el docente cumple con estrategias adecuadas para ello.

Por tanto, los docentes logran establecer mecanismos para que los estudiantes mejoren los problemas presentados en el proceso de enseñanza aprendizaje, mientras que se retroalimenta la enseñanza dirigida. Además, los docentes contribuyen en generar relaciones entre actores y estos con los medios de aprendizaje, donde prima los valores de respeto y proximidad. Esto indica que la relación docente-estudiante es buena, y ello se debe a la capacidad del educador de posicionarse en la identidad del estudiante y le permite fortalecer lazos de confianza entre el aprendizaje y el educando.

Entonces, en su mayoría se logra determinar un desempeño catalogado entre “en proceso” y “deficiente”, por lo que ninguno posee un nivel catalogado como “destacado”. Por ello, los maestros de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad San Pedro, en Chimbote, en 2018, demuestran poseer un nivel alto de desempeño docente.

No debemos olvidar que Minedu (2017) manifestó que la mejoría del proceso de educación consiste en planificar programas para capacitar a los maestros, por ello, nos señala que las diversas políticas del estado se encuentran en busca de solucionar los problemas presentados por el sistema de educación empleando talleres para mejorar el nivel de docencia.

Además, el modelo en el cual se basa la evaluación para medir el desempeño de los docentes, se encuentra condicionado a las rúbricas de dicho modelo, las que son fundamentales para elaborar su formulación teórica, por ello se puede decir que este tipo de evaluación está dirigida a estas rúbricas y los roles de los maestros.

Y es por ello que se considera al desempeño como las actuaciones observables del individuo, las que podrían ser evaluadas y descritas y que además expresan su competencia. Esta evaluación realizada por la investigación nos establece que el buen desempeño docente mostrado en la facultad no solo depende de la preparación teórica o estructural, sino de factores internos, psicológicos-culturales.

Ahora bien, es importante hacer mención que, al ejecutar la medición al docente, también estamos ejecutando una medición a la institución, por lo que el desempeño docente se ejecuta en diversos niveles como lo son el entorno institucional a la que pertenece; el contexto sociocultural en el que se desarrolla; el salón de clases donde se desempeña y finalmente en base al mismo docente, mediante la autorreflexión de su desempeño.

Ello coincide con Davalos (2018), quien señaló que el desempeño de los maestros son pieza clave en el proceso de educación, debido a que de ello dependerá el éxito o fracaso de una educación de tipo formal, porque el docente deberá estar especializado y capacitado para asumir dicha función, por lo que podemos indicar que debemos ser conscientes que esta labor deberá estar sujeta a diversas influencias que no solo son personales, sino también deberán ser sociales.

## CONCLUSIONES

Como conclusiones se logró establecer un vínculo positivo bajo entre las variables de estudio Compromiso organizacional y Desempeño docente, con una puntuación  $r=0,129$  en la Facultad Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en Chimbote, en el 2018, encontrándose una puntuación de  $p=0,312$  que nos permite reconocer la hipótesis nula la cual indica la inexistencia de un vínculo significativo entre las variables de estudio.

Además, se pudo establecer que en un 50% de los docentes poseen un nivel del Compromiso Organizacional regular, mientras que en un 37,1% los docentes poseen un nivel deficiente y en un 12,9% un nivel bueno en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en Chimbote, en el 2018.

Asimismo, se logró establecer que el 38.7% de los docentes poseen un nivel del Desempeño Docente catalogado como “en proceso”, en un 3,2% se encuentran en un nivel deficiente, en un 48.4% en un nivel catalogad como “satisfactorio” y en un 9,7% un nivel destacado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en Chimbote, en el 2018.

Además, se supo que existe relación positiva baja pero no significativa entre las variables de estudio Compromiso Afectivo y Desempeño Docente, al encontrar una puntuación  $r=0,083$ , con un valor  $p=0,981 >0,05$  en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, en Chimbote, en el 2018.

Así también se reconoció la relación positiva baja pero no significativa entre el Compromiso de Continuidad con el Desempeño Docente, al encontrar un coeficiente de correlación de  $r=0,127$  y un valor  $p=0,595 >0,05$ .

Finalmente se determinó la relación positiva baja pero no significativa entre el Compromiso Normativo con el Desempeño Docente, al hallar un coeficiente de correlación de  $r=0.126$  y un valor  $p=0,746 >0,05$ .

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro implementar programas de capacitación de manera continua para lograr mantener y además mejorar el desempeño docente, lo que permitirá obtener una educación de suma calidad en los programas de Administración, Contabilidad, Administración Hotelera y Turismo, y Economía y Negocios Internacionales.

Asimismo, se recomienda los coordinadores de los programas de Administración, Contabilidad, Administración Hotelera y Turismo y Economía y Negocios Internacionales elaborar grupos de trabajos para poder establecer cuáles serían las causas del bajo nivel de compromiso organizacional de los docentes, en relación a determinar programas que nos permitan la mejoría de una manera sostenida en beneficio de la organización.

Además, se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro plantear y ejecutar un plan que logre fortalecer la identificación y el compromiso organizacional de los docentes, en busca de la mejoría de los resultados obtenidos arrojados tras el analizar estadísticamente las 3 rúbricas mencionadas en esta investigación.

Finalmente, se recomienda plantear nuevos medios de comunicación organizacional para que así se pueda captar y atender los requerimientos y las ideas de todos los trabajadores. Por lo que dichas actividades contribuirán a la mejoría del compromiso afectivo de los docentes debido a que se sentirán importantes, escuchados y en familia.

## **REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS**

- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.**
- Alvarado, O. (2006). Administración del personal docente: Lima, Editorial Udegraf**
- Arciniega L. (2002). Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?. Consultado en: <http://.direccionestrategica.itam.mxUploader/material/ArticulosLuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf>**
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Revista Contaduría y Administración. (200). Consulta: [http://www.ejournal unammx/rca/200/RCA20001.pdf](http://www.ejournal.unammx/rca/200/RCA20001.pdf)**
- Artunduaga, L. A. (2005). Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial. Recuperado de: [http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval\\_docente\\_Luis\\_Artunduaga.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.pdf).**
- Barraza, M. (2011). “Compromiso Organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”. Universidad Pedagógica de Durango, México.**
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). Compromiso organizacional. Consulta: <http://www.ucm.es/BUCM/compudoc/s/10005/101968381.htm>**
- Blanchard, K. y O’connor M. (2005). Administración por valores. Bogotá: Editores Norma.**
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Thomson**

- Córdoba C. (2005). Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT). Tesis para optar por el título de licenciatura en Ciencias Económico Sociales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas**
- Crawford A. y Hubbard S. (2008). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. Journal of Managerial Psychology, Vol. 16, N° 08, pp. 594-613.**
- Cuenca, R. (2011). La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar. Recuperado de:**  
**[http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76\\_21\\_Ricardo\\_Cuenca.pdf](http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76_21_Ricardo_Cuenca.pdf)**
- Curcio, C. (2002). Investigación Cuantitativa. Armenia: Ed. Kinesis.**
- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado de:**  
**[http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea\\_72/Tarea72\\_Hugo-Diaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf).**
- Edel R. y García A. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Edición electrónica gratuita. Consultado el 01 de abril de 2008. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2007c/340](http://www.eumed.net/libros/2007c/340)**
- Felfe, J. y Liepmann, K. (2008). Examining the Structure Factor of the MLQ: Recommendation for a Reduced Set of Factors. European Journal of Psychological Assessment, Vol. 21, N° 03, pp. 182-190.**
- García, S. (Mayo, 2002). La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica. Revista pedagógica, vol.23, N°67, 297-318.**
- Goman C. (1992). An Examination of Adams “Theory of Inequity” en Administrative. Academy of Management Journal. August 1992, pp. 37-39.**

- Heifetz R. (1997). Liderazgo sin respuestas fáciles. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S. A.**
- Hernández R. y otros (2007). Metodología de la investigación. México D. F. : McGraw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.**
- Lagomarsino R. (s-f). Compromiso Organizacional. Revista de Antiguos Alumnos de la Universidad de Montevideo, pp. 79-83.**
- León, P. R. (2006). “El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las I.E. Públicas del distrito de la Perla-Callao en el año 2006”. Tesis para optar el grado de magister. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle .Lima, Perú.**
- Lizarzaburu, L.; Campos, B.; Campos, W. (2011). “Desempeño Docente en Universidad Privada “Sergio Bernales””. AGISTER S.A.C. P.p. 1-23. Cañete – Perú.**
- Llanque, M.; Mamani, J. (2011). “Relación del clima organizacional con el desempeño docente del Complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011”.**
- Loli A. (2006). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI, Vol. 09, N° 01, pp. 37-67.**
- Luthans F. (2008) Comportamiento Organizacional. México D. F. : McGraw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.**
- Manzi, J. (2006). La evaluación del desempeño profesional docente en Chile, Recuperado de:**  
[http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval\\_docente\\_Jorge\\_Manzi.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf)
- Mañas, M., Gonzáles-Romá, V., Peiró J. y Lloret, S. (2007). Psychological climate and attitudinal job outcomes: a test of a reciprocal influence**

**hypothesis. Revista de Psicología Social Aplicada, Vol. 13, año 3, pp. 45-60.**

**Marín M. (2003). Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico. Tesis para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.**

**Mateo, J. (2005). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.**

**Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Manegement Review, Vol. 01, pp. 61-89.**

**Medrano, V. R, (2010). “Desempeño docente en instituciones educativas públicas entre participantes y no participantes del programa de capacitación docente en maestría convenio UNE- Región Callao”. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.**

**Ministerio de Educación de la república de chile (2008). Marco para la buena enseñanza. Recuperado de:  
<http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>**

**Ministerio de Educación del Perú (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.**

**Ministerio de Educación del Perú (2007). Ley 29062. Recuperado de  
[http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley\\_29062.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php)**

- Montalvo, W. (2011). “ El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel de Educación Secundaria de la Ugel 15 de Huarochirí-2008”. Lima-Perú.**
- Palma, S. (2003). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Consultado el 27 de noviembre de 2008 en: <http://www.ilustrados.com/documentos/motivacionyclima.doc>**
- Ramos A. (2005). El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.**
- Robbins S. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Pearson Education.**
- Rueda, M., & Landesmann, M. (1999). Un Instrumento de evaluación Formativa para Profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos, en ¿Hacia una Nueva Cultura de la Evaluación de los Académicos?, Pensamiento Universitario 88.Mexico, UNAM.**
- Saccca, J. (2012). “Relación entre el clima institucional y Desempeño docente en instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec –Ventanilla”. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.**
- Schermerhorn J., Hunt, J. y Osborn, R. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Prentice.**
- Siliceo A., Cásares D., y Gonzales J. (1999). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. México D. F.: Mc Graw Hil / Interamericana S. A. de CV.**
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. Revista Diálogos. N° 35, pp. 68-77.**
- Valdés, H (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. Recuperado de: <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.**

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Consistencia Lógica**

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
¿Cuál es la relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro-Chimbote-2018?	El Compromiso Organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro-Chimbote-2018.	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro Chimbote - 2018.</p> <p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>1. Identificar el nivel del Compromiso Organizacional por dimensiones y en general de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la</p>	<p><b><u>VARIABLE INDEPENDIENTE(X):</u></b></p> <p><b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Allen y Meyer, citado en Máynez, (2016) manifiestan que los individuos se comprometen con aquellas organizaciones con las que comparten valores, esforzándose en alcanzar las metas de estas, actuando así en sintonía con sus propios valores.</p>	<p><b>1. Compromiso afectivo</b></p>	<p>1. Lazos Emocionales.</p>	1;14;4;17;7
				<p>2. Percepción de satisfacción de las necesidades.</p>	12	
				<p>3. Orgullo de pertenencia a la Institución.</p>	13;10;	
			<p><b>2. Compromiso de continuación</b></p>	<p>4. Necesidad de trabajo en la Institución.</p>	15;18	
				<p>5. Opciones Laborales.</p>	2;9	
				<p>6. Evaluación de permanencia.</p>	16;19;8	
			<p><b>3. Compromiso normativo</b></p>	<p>1. Reciprocidad con la Institución.</p>	3;5;20;21;11;6	
			<p><b>1. Involucra activamente a los estudiantes de pre grado en el proceso de aprendizaje.</b></p>	<p>2. Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje</p> <p>3. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.</p>	Desempeño 1	

		<p>Universidad San Pedro-Chimbote-2018.</p> <p>2. Identificar el nivel del Desempeño Docente por dimensiones de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro-Chimbote-2018.</p> <p>3. Determinar la relación del Compromiso Afectivo con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro Chimbote - 2018.</p> <p>4. Determinar la relación del Compromiso de Continuidad con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro Chimbote - 2018.</p>	<p>responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (MINEDU, 2007, p.10).</p>		<p>4. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende</p>	
				<p><b>2.Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje según su horario designado en la plataforma de la universidad.</b></p>	<p>4. tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje</p> <p>5.Fluidez con que el docente las transiciones entre actividades, las interrupciones y acciones accesorias.</p>	<p>Desempeño 2</p>
				<p><b>3.Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</b></p>	<p>6. Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>Desempeño 3</p>
				<p><b>4.Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</b></p>	<p>7. Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión</p> <p>8.Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la</p>	<p>Desempeño 4</p>

		5. Determinar la relación del Compromiso Normativo con el Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro Chimbote - 2018.			adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	
				<b>5.Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</b>	9.Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	Desempeño 5
					10.Cordialidad o calidez que transmite el docente.	
					11. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	
				<b>6.Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</b>	12.Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato	Desempeño 6
					13.Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	

### Matriz De Consistencia Metodológica

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ	CRITERIOS DE CONFIABILIDAD
Básica	Correlacional	<p><b>Población:</b> Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro- Chimbote 2018.</p> <p>Docentes: 178 N= 178 docentes nombrados y contratados.</p>	<p><b>Muestra:</b> La muestra lo constituyen 62 docentes que se seleccionó empleando un diseño muestral probabilístico.</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Encuesta</li> <li>2. La Observación</li> </ol> <p><b>Instrumento:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuestionario de autoevaluación de Compromiso Organizacional.</li> <li>2. Guía de Observación de Desempeño Docente. (Rubricas).</li> </ol>	<p>VALIDEZ TOTAL= V de CONTENIDO (juicio de expertos)</p>	<p><b>Muestra Piloto:</b> 15 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro- Chimbote 2018.</p> <p><b>MÉTODO</b> COEFICIENT DE ALFA DE CRONBACH</p>

## Anexo 2: Rubricas de Observación de aula para Evaluación del Desempeño Docente

### 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Los *aspectos* que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL II	NIVEL IV
<p><u>No alcanza las condiciones del nivel II.</u></p> <p>El docente <i>no</i> ofrece oportunidades de participación.</p> <p>○ Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p> <p><u>Ejemplos:</u></p> <p>➤ <i>El grupo de estudiantes escucha pasivamente al docente o ejecuta con desgano las actividades que propone. Las señales de aburrimiento son frecuentes; sin embargo el docente continúa con la</i></p>	<p><u>El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.</u></p> <p>El docente <i>ofrece algunas oportunidades</i> para que los estudiantes participen.</p> <p>Y <u>Al menos la mitad de los estudiantes</u> (50% o más) se muestran <i>interesados</i> en las actividades de aprendizaje propuestas, mientras que el resto está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p>	<p><u>El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.</u></p> <p>El docente <i>promueve</i> el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p>Y <u>La gran mayoría de los estudiantes</u> (más del 75%) se muestran <i>interesados</i> en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).</p>	<p><u>El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</u></p> <p>El docente <i>promueve</i> el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p>Y <i>Es activo</i> en buscar que los estudiantes que no participan espontáneamente lo hagan, o en intervenir para que <u>todos</u> se involucren en las actividades propuestas, de modo que, si algunos muestran desgano o desinterés, el docente lo nota e intenta involucrarlos nuevamente (deliberadamente llama su atención haciéndoles algunas preguntas o invitándoles a realizar alguna tarea).</p> <p>Y <u>Todos o casi todos los estudiantes</u> (más del 90 %) se muestran <i>interesados</i> en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).</p>

<p><i>actividad sin modificar la dinámica.</i></p> <p>➤ <i>El docente esporádicamente hace algunas preguntas, pero siempre responde el mismo estudiante, mientras los demás están distraídos e indiferentes.</i></p>			<p><b>Y</b></p> <p>El docente <u>busca que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido</u> de lo que están aprendiendo y/o valoren su <u>importancia o utilidad</u>.</p>
--	--	--	--

## 2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje

Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.
- Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias.

<b>NIVEL I</b>	<b>NIVEL II</b>	<b>NIVEL II</b>	<b>NIVEL IV</b>
<p><u>No alcanza las condiciones del nivel II.</u></p> <p>En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje debido a que la mayor parte del tiempo se pierde en actividades accesorias, transiciones y/o interrupciones, tales como pasar</p>	<p><u>Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje.</u></p> <p><u>Durante, por lo menos, la mitad de la sesión</u> (al menos el 50 % del tiempo), los estudiantes están realizando actividades de aprendizaje.</p>	<p><u>La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.</u></p> <p><u>Durante la mayor parte de la sesión</u> (al menos el 75 % del tiempo), los estudiantes están realizando actividades de aprendizaje.</p> <p><b>Y</b></p> <p><u>La mayoría de las transiciones</u> entre una actividad y otra son <u>eficientes y</u></p>	<p><u>Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.</u></p> <p><u>Durante toda o casi toda la sesión</u> (al menos el 90 % del tiempo), los estudiantes están realizando actividades de aprendizaje.</p> <p><b>Y</b></p> <p><u>Todas las transiciones</u> entre una actividad y otra son <u>eficientes y fluidas, todas las interrupciones</u> se gestionan <u>de manera efectiva</u> y, en caso de haber <u>acciones accesorias</u>, se invierte <u>poco tiempo</u> en ellas.</p>

lista, dar avisos, acomodar el espacio, sacar u ordenar los materiales.	Sin embargo, se <u>pierde una parte importante del tiempo</u> en <u>transiciones poco eficaces</u> entre una actividad y la siguiente, en <u>interrupciones</u> que el docente no sabe resolver ágilmente o en <u>acciones accesorias</u> .	<u>fluidas, la mayoría de las interrupciones</u> se gestionan <u>de manera efectiva</u> y, en caso de haber <u>acciones accesorias</u> , se invierte <u>poco tiempo</u> en ellas.	
<u>En una sesión de 60 minutos, se pierden más de 30 minutos.</u>	<u>En una sesión de 60 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos.</u>	<u>En una sesión de 60 minutos se pierde un máximo de 13 minutos.</u>	<u>En una sesión de 60 minutos, se pierde un máximo de 6 minutos.</u>

### 3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL II	NIVEL IV
<u>No alcanza las condiciones del nivel II.</u>	<u>El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra</u>	<u>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.</u>	<u>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.</u>
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el	El docente <u>intenta</u> promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes <u>al menos en una ocasión</u> , ya sea a		

<p>aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.</p> <p><i>Sí el docente planea preguntas, estas son, por lo general, retóricas (se realizan sin esperar una respuesta del estudiante) o solo buscan que el estudiante afirme o niegue algo, ofrezca un dato puntual o evoque información ya brindada, sin estimular el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</i></p>	<p>través de las actividades que propone, de sus interacciones directas <u>con</u> ellos o las que fomenta <u>entre</u> ellos. Sin embargo, no logra este objetivo, debido a que conduce dichas actividades o interacciones de manera superficial o insuficiente.</p> <p><i>A pesar de que la actividad propuesta por el docente permite, en un primer momento, que los estudiantes ofrezcan respuestas novedosas, originales o no memorísticas; la interacción pedagógica posterior es limitada o superficial, de modo que no se llega a aprovechar el potencial de la actividad para estimular el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico</i></p> <p><i>Esto ocurre cuando, por ejemplo, el docente hace una pregunta inferencial que algunos estudiantes responden, pero no se profundizan o analizan sus respuestas; o si surgen respuestas divergentes o inesperadas, el docente las escucha, pero no las explora, o el docente valida solo las intervenciones que se ajustan a lo que el espera ("la respuesta correcta"), entre otros</i></p>	<p>El docente promueve de modo <u>efectivo</u> el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes <u>al menos en una ocasión</u>, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas <u>con</u> ellos o las que fomenta <u>entre</u> ellos.</p> <p><i>Para promover efectivamente el razonamiento la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una <b>elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas</b>. Esto ocurre cuando los estudiantes pueden identificar o explicar sus formas de pensar o sus ideas. es comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original. hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otros</i></p>	<p>El docente promueve de modo <u>efectivo</u> el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes <u>durante la sesión en su conjunto</u>, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas <u>con</u> ellos o las que fomenta <u>entre</u> ellos.</p> <p>Si hay actividades o interacciones pedagógicas que no promueven esto directamente, son preparatorias para otras que sí lo logran.</p> <p><i>Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes pueden identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otros</i></p>
--	--	---	--

#### 4. Evalúa el progreso de los aprendizajes apra retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL II	NIVEL IV
<p><b><u>No alcanza las condiciones del nivel II.</u></b></p> <p>El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).</p> <p><b>O</b> Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da <b><u>retroalimentación incorrecta</u></b> o bien no da retroalimentación de ningún tipo.</p> <p><b>O</b></p>	<p><b><u>El docente monitorea activamente a los estudiantes pero solo les brinda retroalimentación elemental</u></b></p> <p>El docente <b><u>monitorea activamente</u></b> la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p>Sin embargo, ante las respuestas o productos de los estudiantes, solo da <b><u>retroalimentación elemental</u></b> (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien</p>	<p><b><u>El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.</u></b></p> <p>El docente <b><u>monitorea activamente</u></b> la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p><b>Y</b> Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, <b><u>al</u></b></p>	<p><b><u>El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.</u></b></p> <p>El docente <b><u>monitorea activamente</u></b> la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p><b>Y</b> Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, <b><u>al menos en una ocasión, da retroalimentación por descubrimiento o reflexión,</u></b> guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores</p>

<p>El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.</p>	<p><i>repite la explicación original sin adaptarla.</i></p>	<p><u><i>menos en una ocasión, da retroalimentación descriptiva</i></u> (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) <u><i>y/o adapta su enseñanza</i></u> (retoma una noción previa necesaria para la comprensión, intenta otro modo de explicar o ejemplificar el contenido o reduce la dificultad de la tarea para favorecer un avance progresivo).</p>	
---	---	---	--

## 5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL II	NIVEL IV
<p><u><i>No alcanza las condiciones del nivel II.</i></u></p> <p>Si hay faltas de respeto entre los</p>	<p><u><i>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</i></u></p>	<p><u><i>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto</i></u></p>	<p><u><i>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</i></u></p> <p><i>Siempre</i> emplea lenguaje <b>respetuoso</b>, evitando el uso de cualquier</p>

<p>estudiantes, el docente no interviene.</p> <p><b>Ejemplo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El docente observa que un estudiante se burla de otro; sin embargo, ignora dicha situación o le resta importancia.</li> </ul> <p><b>O</b></p> <p>El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.</p> <p><b>Ejemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El docente ignora notoria y sistemáticamente a un estudiante que se dirige a él.</li> <li>➤ El docente utiliza apodosos o apelativos descalificadores para referirse a los estudiantes.</li> <li>➤ El docente observa que un estudiante se burló de otro y lo humilla, y, lejos de intervenir, se ríe del niño.</li> </ul>	<p><b>Siempre</b> emplea lenguaje <b>respetuoso</b>. evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p><b>NO OBSTANTE</b>, es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula.</p> <p><b>Y</b></p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene</p>	<p><b>entre estudiantes.</b></p> <p><b>Siempre</b> emplea lenguaje <b>respetuoso</b>, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p><b>Y:</b> Durante la sesión, es <b>cordial</b> y transmite <b>calidez</b>. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p><b>Y:</b> Se muestra <b>empático</b> al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p><b>Y:</b> Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene</p>	<p>tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Además, muestra <b>consideración hacia la perspectiva</b> de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta).</p> <p><b>Y</b></p> <p><b>Durante la sesión</b>, es <b>cordial</b> y transmite <b>calidez</b>. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p><b>Y</b></p> <p>Se muestra <b>empático</b> al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p><b>Y</b></p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene</p>
---	--	---	---

## 6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL II	NIVEL IV
<p><u>No alcanza las condiciones del nivel II.</u></p> <p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza <u>predominantemente</u> mecanismos <u>de control externo</u> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).</p> <p>○</p> <p><u>No intenta</u> siquiera <u>redirigir</u> el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.</p> <p>○</p> <p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza <u>al menos</u> un</p>	<p><u>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, <u>la mayoría de veces</u> el docente utiliza mecanismos <u>formativos</u> y nunca de maltrato. No obstante, <u>la mayor parte de la sesión</u> se desarrolla de manera <u>discontinua</u>, con interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos que impiden focalizarse en las actividades propuestas.</p> <p>○</p> <p><u>El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</u></p>	<p><u>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, <u>la mayoría de veces</u> el docente utiliza mecanismos <u>formativos</u>. Nunca emplea mecanismos de maltrato.</p> <p>Y</p> <p><u>La mayor parte de la sesión</u> se desarrolla en <u>forma continua</u>, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.</p>	<p><u>El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, el docente <u>siempre</u> utiliza mecanismos <u>formativos</u>. Nunca emplea mecanismos de control externo ni de maltrato.</p> <p>Y</p> <p><u>Toda la sesión</u> se desarrolla en <u>forma continua</u>, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje.</p>

<p>mecanismo <u>de maltrato</u> con uno o más estudiantes.</p> <p><u>Ejemplos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Después de haber pedido varias veces a una niña que deje de conversar, la docente se acerca a ella y la jala de una de sus trenzas.</li> <li>➤ Ante el mal comportamiento de un niño, el docente lo deja sin recreo y le quita su lonchera.</li> </ul>	<p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, <u>la mayoría de veces</u> el docente utiliza mecanismos <u>de control externo</u>, aunque nunca de maltrato. No obstante, <u>la mayor parte de la sesión</u> se desarrolla en <u>forma continua</u>, sin grandes o frecuentes interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.</p>		
--	--	--	--

### Anexo 3: Autorización para aplicar Instrumentos

# CARGO

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

Chimbote, 21 de Septiembre del 2018

Sr.

**Dr. Ernesto León Alva**

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y administrativas

**Universidad San Pedro**

Presente. -



#### **ASUNTO: Solicito autorización para aplicación de instrumentos**

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi cordial saludo, y a la vez informarle que estoy estudiando el Doctorado en Educación con mención en Gestión y Ciencias de la Educación en la Filial Trujillo de la Universidad San Pedro.

Por tal razón, he elaborado mi proyecto de Investigación **Compromiso organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (Universidad San Pedro - Chimbote 2018)**, el cual se encuentra en la etapa de la aplicación, motivo por el cual solicito su autorización para aplicar los instrumentos: cuestionario y guía de observación.

Cabe señalar que me comprometo con la Facultad para alcanzar un ejemplar del informe final de dicha investigación para su conocimiento.

Es propicia la ocasión para reiterarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

*Rocio Chauca*  
**Mg. Rocio Chauca Quiñones**

Docente

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Universidad San Pedro

#### **Anexo 4: Cuestionario de Percepción del Compromiso Organizacional de los Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**

Estimado(a) colega:

El presente cuestionario tiene por objetivo medir el Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, por este motivo les rogamos la mayor sinceridad en sus respuestas ya que va a coadyuvar en la obtención de resultados fidedignos que permitan tomar acciones en el mejoramiento integral de la institución.

I- Compromiso Organizacional:

A continuación, se le presenta un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una (X) la alternativa elegida.

1. Significa: Nada de acuerdo.
2. Significa: Algo de acuerdo
3. Significa: Medianamente de acuerdo.
4. Significa: Muy de acuerdo
5. Significa: Totalmente de acuerdo

<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>VALORACION</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Tengo confianza en los valores de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					
2	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
3	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					
4	Me he integrado plenamente con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					
5	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					
6	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en estos momentos.					
7	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					
8	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					
9	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
10	Ésta Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas tiene un gran significado para mí.					
11	Tengo una sensación de deuda con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					
12	Estoy convencido que la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas satisface mis necesidades.					
13	Manifiesto orgullo de pertenecer a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					
14	Siento apego emocional a la Facultad.					
15	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					

16	Si no hubiera dado tanto de mí mismo a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
17	Otras personas dependen de mis ingresos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas					
18	Sería duro para mí dejar la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, inclusive si lo quisiera.					
19	Hoy, permanecer en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
20	Soy leal a la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas.					
21	Tengo la obligación de permanecer en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.					

### Anexo 5: Guía De Observación Del Desempeño Docente

<b>Escuela:</b>				
<b>Docente evaluado:</b>				
<b>Curso evaluado:</b>				
<b>Tema de la clase:</b>				
<b>Fecha:</b>	<b>Año:</b>	<b>Mes:</b>	<b>Día:</b>	<b>Duración:</b>
<b>Observadora:</b>				

N°	Desempeño 1	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
1	Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje				
2	Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.				
3	Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende				
N°	Desempeño 2	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
4	Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje				
5	Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y acciones accesorias.				
N°	Desempeño 3	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
6	Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.				
N°	Desempeño 4	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
7	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión				
8	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.				
N°	Desempeño 5	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
9	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes				
10	Cordialidad o calidez que transmite el docente.				
11	Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.				
N°	Desempeño 6	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
12	Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el				

	aula: formativos, de control externo, de maltrato				
13	Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.				

Desempeño	OBSERVACIONES
1	
2	
3	
4	
5	
6	

LEYENDA	
Nivel I	Deficiente
Nivel II	En Proceso
Nivel III	Satisfactorio
Nivel IV	Destacado

### Anexo 6: Ficha Técnica

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	<b>Ficha de observación del desempeño docente</b>			
<b>Autor y año:</b>	Rocio del Socorro Chauca Quiñones			
	2018			
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir el Desempeño docente de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la USP sede central Chimbote en el semestre 2018-2			
<b>Usuarios:</b>	Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la USP sede central Chimbote en el semestre 2018-2			
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	Individual con una duración de 50 minutos.			
<b>Validez:</b>	La validez se realizó tomando en cuenta el criterio de tres Jueces Expertos los cuales consideran Válido el Instrumento.			
	Juez 1:			
	<b>Criterios evaluados</b>	<b>Valoración positiva</b>		
		<b>MA (3)</b>	<b>BA (2)</b>	<b>A (1)</b>
	Calidad de redacción de los ítems			
	Amplitud del contenido a evaluar			
	Congruencia con los indicadores			
	Coherencia con las dimensiones			
	Juez 2:			
	<b>Criterios evaluados</b>	<b>Valoración positiva</b>		
		<b>MA (3)</b>	<b>BA (2)</b>	<b>A (1)</b>
	Calidad de redacción de los ítems			
	Amplitud del contenido a evaluar			
	Congruencia con los indicadores			
	Coherencia con las dimensiones			
	Juez 3:			
	<b>Criterios evaluados</b>	<b>Valoración positiva</b>		
	<b>MA (3)</b>	<b>BA (2)</b>	<b>A (1)</b>	
Calidad de redacción de los ítems				
Amplitud del contenido a evaluar				
Congruencia con los indicadores				
Coherencia con las dimensiones				

<p><b>Confiabilidad:</b></p>	<p>La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach y el cuestionario se aplicó a la muestra piloto obteniéndose <math>\alpha = 0,954</math>; interpretándose que los resultados de opinión de los 15 docentes respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.</p> <p style="text-align: center;"><b>Estadísticas de fiabilidad</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">0,954</td> <td style="text-align: center;">13</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	0,954	13
Alfa de Cronbach	N de elementos				
0,954	13				

## Anexo 7: Validación de Expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, CAROLINA MONTES LIZÁRRAGA, con Documento Nacional de Identidad N° 20027696, de profesión ECONOMISTA, grado académico Doctor(a), con código de colegiatura CEJ N°388, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS, PROGRAMA DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumentó de recolección de datos denominado **Cuestionario de percepción del compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**, cuyo propósito es medir la **Variable Compromiso Organizacional**, para ser aplicado a docentes de las Escuelas de Administración, Contabilidad, Administración Hotelera y Turismo y Economía y Negocios Internacionales en el semestre 2018-2 de la USP.

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

Criterios de evaluación	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

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

Chimbote, 7 de agosto del 2018.

Nombre: Carolina Montes Lizárraga

DNI: 20027696

Firma:



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, *Emerita Vásquez Tolentino*, con Documento Nacional de Identidad N° 32835817, de profesión PSICOLOGA grado académico Doctor(a), con código de docente 10249, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución 20 AÑOS.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumentó de recolección de datos denominado **Cuestionario de percepción del compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**, cuyo propósito es medir la **Variable Compromiso Organizacional**, para ser aplicado a docentes de las Escuelas de Administración, Contabilidad, Administración Hotelera y Turismo y Economía y Negocios Internacionales en el semestre 2018-2 de la USP.

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

Criterios de evaluación	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems		X			
Amplitud del contenido a evaluar		X			
Congruencia con los indicadores		X			
Coherencia con las dimensiones		X			

Apreciación total:

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A=Adecuado ( ) PA=Poco Adecuado ( ) No Adecuado ( )

Chimbote, 7 de agosto del 2018.

Nombre: EMERITA VICTORIA VASQUEZ TOLENTINO

DNI: 32835817

Firma:

## Anexo 8: Constancia de Originalidad



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Compromiso organizacional y desempeño docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro - Chimbote, 2018**" del (a) estudiante: **Rocío del Socorro Chauca Quiñones**, identificado(a) con **Código N° 0199510553**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de Enero de 2022



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
Dr. CARLOS URBINA SANJINES  
VICERRECTOR

