

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**COMPROMISO INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES
DE LA I.E. N° 10635 LA SAMANA, DISTRITO DE ANDABAMBA,
PROVINCIA DE SANTA CRUZ, 2020.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

Bachiller: ALTAMIRO TARRILLO SILVA

Asesor:

Mg. EDUARDO MARTÍN AGIÓN CÁCERES

Cajamarca – Perú

2022

COPYRIGHT © 2022 by
ALTAMIRO TARRILLO SILVA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

**COMPROMISO INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES
DE LA I.E. N° 10635 LA SAMANA, DISTRITO DE ANDABAMBA,
PROVINCIA DE SANTA CRUZ, 2020.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

Bachiller: ALTAMIRO TARRILLO SILVA

JURADO EVALUADOR

Mg. Eduardo Martín Agi3n Cáceres
Asesor

Dra. Rosa María Reaño Tirado
Jurado Evaluador

Dr. Juan Francisco García Seclen
Jurado Evaluador

M.Cs. Wigberto Waldir Díaz Cabrera
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2022



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDUC/D
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16 horas, del día 18 de abril de dos mil veintidós, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. MARÍA ROSA REAÑO TIRADO, Dr. JUAN FRANCISCO GARCÍA SECLÉN, M. Cs. WIGBERTO WALDIR DÍAZ CABRERA**, y en calidad de Asesor el **Mg. EDUARDO MARTÍN AGIÓN CÁCERES** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **“COMPROMISO INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES DE LA LE. N° 10635 LA SAMANA, DISTRITO DE ANDABAMBA, PROVINCIA DE SANTA CRUZ, 2020”**, presentada por el **Bach. en Educación ALTAMIRO TARRILLO SILVA**

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó aprobar con la calificación de Dieciséis (16) Buena la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Educación ALTAMIRO TARRILLO SILVA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Siendo las 17:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Mg. Eduardo Martín Agión Cáceres
Asesor

.....
Dra. María Rosa Reaño Tirado
Jurado Evaluador

.....
Dr. Juan Francisco García Seclén
Jurado Evaluador

.....
M. Cs. Wigberto Waldir Díaz Cabrera
Jurado Evaluador

DEDICATORIA:

El presente trabajo está dedicado con todo el aprecio del mundo a mi familia; especialmente, a mi esposa y mis hijos, soportes emocionales que me han motivado a continuar por la senda de la superación.

Altamiro

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, por demostrar y compartir sus competencias académicas y científicas para complementar mis conocimientos a nivel profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	5
1.2.1. Problema principal	5
1.2.2. Problemas derivados	5
1.3. Justificación de la investigación	6
1.4. Delimitación de la investigación	7
1.4.1. Delimitación epistemológica	7
1.4.2. Delimitación espacial	8
1.4.3. Delimitación temporal	8
1.5. Objetivos de la Investigación	8
1.5.1. Objetivo general	8
1.5.2. Objetivos específicos	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.2. Base teórica científica	16
2.2.1. Teorías del compromiso institucional	16
2.2.2. Tipos de compromisos organizacionales	17
2.2.3. Importancia del compromiso organizacional	18
2.2.4. Componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen	20
2.2.5. Teoría del clima organizacional	21
2.2.6. Dimensiones de compromiso organizacional	24
2.2.7. Conceptos de desempeño laboral en los docentes y colaboradores	28
2.2.8. Funciones sobre el desempeño laboral en los docentes y colaboradores	29
2.2.9. Teoría del reconocimiento del desempeño laboral de Honneth	32
2.2.10. Teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg	34
2.2.11. Teoría de las relaciones humanas de elton mayo	36
2.2.12. Dimensiones de desempeño laboral en los docentes y colaboradores	38
2.3. Definición de términos básicos	41

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Caracterización y contextualización de la investigación	44
3.1.1. Descripción del perfil de la institución educativa	44
3.1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa	44
3.1.3. Características demográficas y sociodemográficas	45
3.1.4. Caracterísrticas culturales y ambientales	46

3.2. Hipótesis de investigación	46
3.3. Variables de la investigación	46
3.3.1. Definición conceptual de variables	46
3.3.2. Definición Operacional de Variables	47
3.4. Matriz de Operacionalización de Variables	48
3.5. Población	50
3.6. Muestra	50
3.7. Unidad de análisis	50
3.8. Tipo de investigación	50
3.9. Diseño de investigación	51
3.10. Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos	52
3.10.1. Técnicas de recolección de datos	52
3.10.2. Instrumentos de investigación	52
3.11. Procesamiento de datos	53
3.12. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación	54
3.13. Consideraciones Éticas	54

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de acuerdo a las variables de estudio	56
---	----

CAPÍTULO V

5.1. Propuesta de mejora	72
--------------------------	----

CONCLUSIONES	80
---------------------	----

SUGERENCIAS	82
--------------------	----

REFERENCIAS	83
--------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Correlación de las variables de estudio	56
Tabla 2: Nivel de compromiso institucional	58
Tabla 3: Nivel de desempeño laboral de los docentes y colaboradores	60
Tabla 4: Correlación entre dimensión identificación y desempeño laboral	61
Tablas 5: Correlación entre la dimensión lealtad y desempeño laboral	63
Tablas 6: Correlación entre sentido de pertinencia y desempeño laboral	66
Tablas 7: Correlación entre compromiso institucional y desempeño laboral	68

RESUMEN

La tesis plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020. La hipótesis que se formuló fue existe relación directa y significativa entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa. En cuanto a la investigación es básica y aplicada por cuanto tiene el propósito de desarrollar los conocimientos teóricos acorde a un fenómeno de la realidad; así como de proponer soluciones prácticas; además presenta un diseño de investigación correlacional, no experimental, con una muestra no probabilística, conformada por 32 docentes y colaboradores. En la recolección de datos, se aplicó la técnica de la observación y como instrumentos se aplicaron el cuestionario de preguntas. Para la obtención de los resultados, se aplicó el procedimiento estadístico SPSS 25 y determinar la correlación de las variables de estudio. Se concluye que existe una correlación significativa débil con un nivel de 0,01 entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020, porque la variable se encuentra empoderada en los docentes y administrativos, demostrando capacidad pedagógica, disciplinar, emocional, desempeño de las funciones y relaciones interpersonales en función de los objetivos institucionales; en consecuencia, se demuestra que se cumplieron con los objetivos y se confirma la hipótesis planteada.

Palabras clave: compromiso institucional, desempeño laboral

ABSTRACT

The Objective of this thesis considers the relationship between institutional commitment and job performance in teachers and collaborators of the Educational Institution No. 10635, La Samana, province of Santa Cruz, year 2020. The hypothesis that was formulated was: there is a direct and significant relationship between institutional commitment and job performance in teachers and collaborators of the Educational Institution. This research is basic and applied because it has the purpose of developing theoretical knowledge according to a phenomenon of reality; as well as to propose practical solutions; It also presents a correlational, non-experimental research design, with a non-probabilistic sample, made up of 32 teachers and collaborators. In data collection, the observation technique was applied and the questionnaire of questions was applied as instruments, to obtain results, which were processed with the SPSS 25 statistical procedure and determine the correlation of the study variables. It is concluded that there is a weak significant correlation with a level of 0.01 between institutional commitment and job performance in teachers and collaborators of the Educational Institution No. 10635, La Samana, province of Santa Cruz, year 2020, because the variable it is empowered in teachers and administrators, demonstrating pedagogical, disciplinary, emotional capacity, performance of functions and interpersonal relationships based on institutional objectives; Consequently, it is shown that the objectives were met and the hypothesis proposed is confirmed.

Keywords: institutional commitment, job performance

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas, en la actualidad, vienen asumiendo retos para ser sostenibles, competentes y eficaces, brindando un servicio educativo que satisfaga las necesidades no solamente de la escuela, sino de los estudiantes, fundamentalmente, para cubrir con los requerimientos de la comunidad educativa en general.

Bajo esta afirmación, la presente tesis denominada compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020 pretende contribuir con la mejora de la educación; pero basado en un enfoque sistémico del manejo organizacional, considerando a los actores educativos, quienes asumirán actitudes tanto profesionales, pedagógicas como emocionales de manera eficiente y eficaz con la intención de cumplir con los objetivos institucionales.

En tal sentido, los maestros y los demás colaboradores deberán involucrarse en la gestión organizacional, promovida por los directores, demostrando sus competencias y habilidades, acorde con la misión y visión institucional del centro educativo, para evidenciar identidad, lealtad, sentido de pertenencia y responsabilidad con la asunción de responsabilidades, cualidades que va a generar un entorno laboral propicio y pertinente, cuya consecuencia será el fortalecimiento del compromiso institucional y el desempeño laboral.

Al respecto, Saldaña y Cornejo (2017) sostienen que el compromiso institucional comprende un proceso de gestión relevante, puesto que los directivos, para dirigir un grupo humano, deben promover entre sus trabajadores un escenario con las mejores condiciones

laborales con la finalidad de que estos se comprometan con la institución y dar al máximo su desempeño.

Desde otra óptica, los miembros de la institución educativa, por otro parte, también deben demostrar un desempeño laboral favorable y pertinente para la transmisión y construcción de los aprendizajes en la juventud estudiosa. Con esta labor académica, los docentes deben reflejar habilidades y capacidades pedagógico-emocionales y buenas relaciones interpersonales para consolidar su desempeño laboral.

Según, Stoner (1994) “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p.510). Por su parte, Chiavenato (2011) definió que el desempeño laboral son las constantes actividades que se observan en los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos que la entidad ha establecido.

A partir de lo planteado, el objetivo de la investigación se orientó a determinar la relación que existe entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020. Asimismo, el presente estudio es descriptivo correlacional y se desarrolla en cuatro capítulos.

Con respecto al capítulo I, se detalla el problema de investigación, el planteamiento del problema, los objetivos, justificación y limitaciones. En el capítulo II, se describe el marco teórico que sustenta la investigación, abordando las variables dependiente e independiente, las bases teóricas, modelos, teorías y dimensiones. En el capítulo III, se detalla el marco metodológico, la hipótesis, variables, matriz de operacionalización, población, muestra, unidad de análisis, tipo y diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de validación en la recolección y procesamiento de datos. Por

último, en el capítulo IV, se presenta los resultados y discusión de acuerdo a los objetivos específicos y general; además de las conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En el contexto mundial, las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas quieren lograr la eficiencia, la productividad, la calidad en los servicios que brinda; además de algunos valores importante como la lealtad, la pertenencia y la identificación de los trabajadores. Frente a ello, surge un tema trascendental como lo es el compromiso laboral, que va más allá de la lealtad, pues contribuye activamente con el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución, además de ser la clave del éxito corporativo, que involucra a los colaboradores.

En este sentido, un trabajador cuando se identifica con su centro laboral, trabaja en equipo, genera un buen clima laboral, permite fortalecer su compromiso con la organización, para encontrarle sentido a su desempeño diario y, de esta manera, demostrar una actitud positiva y predisposición al cambio, demuestra una diligencia para lograr un aprendizaje institucional, sintiéndose parte de la misma y orgulloso de permanecer a esta (Aldana, 2013).

Bajo este punto de vista, el compromiso organizacional, hoy en día, cumple un rol muy importante, ya que en toda organización se trabaja con personas, quienes deben sentirse satisfechas; además de identificarse con la misión, la visión y los valores institucionales para lograr un real compromiso (Senge, 1990). De acuerdo al compromiso institucional, Meyer y Allen (1991) sostienen que se caracteriza por la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a

la decisión para continuar en la entidad o dejarla; asimismo, establecieron tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Pues bien, el compromiso organizacional se trabajará con el desempeño laboral, ya que existen responsabilidades, las cuales se relacionan con el desenvolvimiento dentro de la organización. De acuerdo con Stoner (1994) refiere que el desempeño laboral es la forma como los colaboradores de la organización trabajan eficazmente, para lograr metas en común, de acuerdo a ciertas reglas establecidas con anterioridad.

Por otro lado, Jericó (2001) manifestó que el compromiso se relaciona con la motivación del personal, dentro de una organización, así como la colaboración y aportes de los mismos para cumplir con los objetivos propuestos. En consecuencia, las personas se sentirán satisfechas con la entidad, siempre y cuando exista el deseo de permanecer en ella (compromiso afectivo) y cuando exista una necesidad (compromiso de continuidad) y cuando exista una obligación (compromiso normativo) (Meyer y Allen, 1991).

Sin embargo, el compromiso no solamente depende de la institución, sino de otros factores como el compromiso con las personas que dirigen la organización; es decir, las jefaturas, el trabajo organizado, la comunicación entre el personal. Aparte de ello, también, afectan la edad, el sexo, el estado civil, el puesto de trabajo, el sueldo y el nivel educativo de los trabajadores.

Esta realidad, antes descrita, se vincula no solamente en la empresa u organización, sino, también, en el ámbito educativo; vale decir, en las instituciones educativas. Al respecto, Luengo (2013) afirmó que son espacios en los que se realizan

interacciones entre los miembros, pues, en sus instalaciones, se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje y otros procesos de gestión administrativa.

Por su parte, Casassus (2003) sustenta que existen serias limitaciones para contribuir con el propósito educativo, en las escuelas, porque presentan ambientes inadecuados que limitan la equidad y la productividad, aspectos que resultan de un pésimo clima y desempeño laborales, que progresivamente ocasionan malas relaciones interpersonales; así como desmotivación en los docentes para demostrar un compromiso y desarrollo profesional óptimos.

Frente a este problema, es importante precisar que las instituciones educativas deben manejar y aplicar estrategias para mantener a su personal, debidamente estimulado, con la finalidad de mejorar la calidad educativa, vinculado desempeño laboral, para cumplir con sus funciones eficientes y eficaces, con la finalidad de alcanzar las metas de organizacionales. Chiavenato (2001) considera que los trabajadores cumplen con su labor específica, de acuerdo al puesto de trabajo de la manera eficiente, logrando resultados óptimos y de calidad en el menor tiempo posible.

De manera complementaria, Druker (2002) manifiesta que la parte económica y la aplicación de otras estrategias motivan el desempeño de los colaboradores, que se vincula, inevitablemente, con el compromiso en la institución educativa. Inclusive, se deben considerar el comportamiento y las habilidades, la comunicación y el trabajo en equipo para generar las sinergias positivas, que contribuyan con rendimiento laboral.

En relación a lo anterior, el rendimiento laboral se vincula, en este caso, con el desempeño docente, pues a nivel internacional, cuentan con reglamentaciones que buscan la buena enseñanza, siendo algunos de ellos los países europeos como España,

Francia y Alemania y latinoamericanos como Chile, Colombia, entre otros, que presentan alto nivel de rendimiento y con diversos estándares para aspirar una educación de excelencia.

En el ámbito del Perú, la carrera docente no ha mostrado calidad y eficiencia profesional tanto en su formación como en su labor o desempeño pedagógico, ya que sus estudiantes no han logrado los aprendizajes fundamentales ni mucho menos una transformación educativa que permita favorecer la sociedad peruana. En otras palabras, el sistema educativo no ha contribuido con una sociedad más democrática, equitativa y con niveles adecuados de desarrollo humano.

De acuerdo con MINEDU (2012), a través del Marco del Buen Desempeño Docente manifiesta que el docente debe prepararse para enfrentar y coadyuvar con el aprendizaje de los estudiantes; asimismo, ayuda a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, fortalece la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y perfecciona el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Entonces, surge la preocupación por el Estado peruano para desarrollar programas de capacitación docente y mejorar su desempeño con diferentes temas o áreas propios a su especialidad o nivel. Esto porque, en las instituciones educativas, los profesores, poco o casi nada, demuestran un compromiso institucional adecuado y pertinente, logrando que su desempeño laboral sea monótono, obsoleto y memorista; aspectos nocivos que afecta la educación integral de los estudiantes.

En la provincia de Santa Cruz, la realidad antes planteada no es diferente ni ajena, pues la Institución Educativa N° 10635, La Samana, también, se encuentra inmerso con la falta de compromiso institucional por parte de sus docentes y

colaboradores para el logro de metas y objetivos comunes. Por ello, la presente investigación permite determinar si hay una relación entre compromiso y desempeño laboral en la entidad educativa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?

1.2.2. Problemas derivados

- ¿Cuál es el nivel de compromiso institucional de los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?
- ¿Cuál es el nivel desempeño laboral de los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?
- ¿Qué relación existe entre el nivel de compromiso institucional y el nivel desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?
- ¿Cómo mejorar el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente, porque contribuirá a la ciencia para lograr cambios importantes en la gestión escolar de la entidad educativa. Asimismo, los aportes teóricos permitirán la generación de nuevas estrategias de gestión de liderazgo, cultura y clima institucional para contribuir con los procesos de gestión y el involucramiento de los actores educacionales con el desarrollo organizacional.

Aparte de esto, va a fortalecer el compromiso institucional y el desempeño laboral a través de los comportamientos, actitudes, percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales dentro del ambiente escolar (Ivancevich, 2006). Finalmente, la tesis va servir como antecedente teórico y práctico para posteriores investigaciones y, de esta manera, lograr un proceso educativo óptimo, que redundará en los estudiantes.

1.3.2. Justificación práctica

El presente estudio, que plantea la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores, sirvió para determinar las formas y los niveles de compromiso que se viene dando entre los actores educativos.

De otro lado, los resultados, a modo de conclusiones, permitió mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. y, de esta manera, se formuló las recomendaciones orientadas a mejorar el entorno laboral. Por último, la investigación benefició a otras instituciones educativas con el propósito de asumir las medidas preventivas y correctivas para afrontar dicho problema. De igual manera, los resultados obtenidos se

reflejaron tanto en los docentes y como directivos, para mejorar la calidad educativa y todos los procesos que involucra.

1.3.3. Justificación metodológica

Los resultados de la investigación favorecieron la mejora del compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana. Aparte de ello, la metodología empleada, en esta investigación, contribuirá a la orientación de otras investigaciones de tipo experimental cuantitativa con diseño pre experimental. Finalmente, los instrumentos de recolección de la información serán rigurosos al momento de su elaboración y aplicación respectiva para llegar a conclusiones y recomendaciones adecuadas, las mismas que serán aplicadas en futuros trabajos investigativos como en otras instituciones educativas, que presenten situación problemática similar.

1.4. Delimitación de la investigación

1.4.1. Delimitación epistemológica

La investigación compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 La Samana, se ubica dentro del paradigma cuantitativo positivista, porque busca medir o cuantificar la correlación entre las variables propuestas. Es descriptiva correlacional, pues se orienta a determinar la ocurrencia de una situación problemática; así como determinar el grado de relación o correspondencia que existe entre las variables antes mencionadas.

1.4.2. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa N° 10635, la Samana, ubicada en el distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, Departamento de Cajamarca, cuya jurisdicción pertenece a la UGEL Santa Cruz.

1.4.3. Delimitación temporal

La presente investigación comprendió el periodo de 9 meses, desde el 15 de noviembre hasta el 15 de agosto del 2021. De igual manera, se enmarca dentro de la línea de investigación Gestión de Liderazgo, cultura y clima institucional, cuyo eje temático es el Clima organizaciones y desempeño laboral

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de compromiso institucional de los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.
2. Identificar el nivel desempeño laboral de los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.
3. Determinar estadísticamente la relación que existe entre las dimensiones de la variable compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y

colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.

4. Formular una propuesta de mejora del compromiso institucional y el nivel desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), en su artículo científico titulado *El Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de los Trabajadores de las pequeñas empresas*, concluye que las organizaciones deben de cuidar el compromiso organizacional a través del clima organizacional, difundiéndose e implementándose, para que se pueda estimular el interés de los trabajadores hacia el éxito organizacional. Asimismo, los resultados obtenidos demostraron que el compromiso organizacional es un vínculo que se compone o integra en diferentes procesos: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, que no son excluyentes. De otro lado, los trabajadores perciben que deben permanecer en su organización, ya que hay un sentimiento de obligatoriedad que consideran correcto; además de observar las distintas escalas del compromiso que van desde el afectivo hasta el normativo, aspectos que demuestran su identificación con las metas de la empresa.

Enríquez (2014), en su tesis de maestría denominada *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*, concluye que el desempeño laboral de los empleados demuestra un alto grado de motivación laboral, pues tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte. Asimismo, el desempeño laboral, el nivel máximo académico y el área de trabajo no presenta una diferencia significativa, porque el nivel educativo alcanzado y el área de trabajo en donde desempeñen sus labores, se ubicaron ente muy bueno y excelente.

Con relación al desempeño laboral, género, edad y tipo de empleado, se observó que no existe diferencia en la forma como los hombres y mujeres, auto perciben el nivel de desempeño laboral, ya que se ubican en un nivel bueno a excelente. Finalmente, el desempeño laboral y el tiempo de servicio refleja que no existe una relación significativa entre ambos casos, demostrando que, a mayor o menor tiempo de servicio a la institución, su nivel de desempeño laboral va de muy bueno a excelente.

Obreque (2015) en su tesis de maestría titulada *Clima Organizacional y Compromiso Funcionario en un hospital público de baja complejidad*, tiene el objetivo de obtener mayor precisión de la influencia del clima organizacional en el compromiso funcionarios en un hospital de baja complejidad, para definir y priorizar las dimensiones que producen mayor compromiso funcionario, llega a la conclusión: El clima es una variable que influye en el compromiso que muestra el trabajador, el cual según esto, entregará sus habilidades y actitudes para el logro de los objetivos institucionales, es decir, el clima puede inhibir o estimular el compromiso de los funcionarios de los colaboradores.

Porras (2014) en su tesis de doctorado titulada *La implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio, Colombia*, sustentado a la Universidad Nacional de Educación de Colombia, concluye que en la gestión educativa representa una baja calificación, para establecer el éxito del sistema de gestión de calidad de las instituciones educativas, pues deben prestar atención a las distintas valoraciones, priorizándolas según su nivel de necesidad o urgencia. Por otra parte, las Secretarías de Educación y el Ministerio de Educación Nacional, deben formular las directrices que guíen u orienten a los colegios públicos de preescolar, básica y media, bajo su

administración, en la implantación del SGC, para asegurar el éxito de dicho proceso, con la finalidad de asegurar la calidad educativa en los estudiantes colombianos.

A nivel nacional

Macavilca (2018) en su tesis de maestría titulada *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*, sustentada ante la Universidad César Vallejo, concluye que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas, al encontrar que el valor de $p = ,000$, lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05, permitiendo rechazar la hipótesis nula, además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman = .356**. Esto demuestra que la correlación es positiva, ya que, a mejor compromiso organizacional, mejor será el desempeño docente. De otro lado, existe relación significativa entre el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo con relación al desempeño docente acorde a los procesos de gestión de la institución en referencia.

Huerto (2018) en su tesis de maestría titulada *Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N°9-UGEL 05-SJL-2018*, sustentada ante la Universidad César Vallejo, concluye que existe una relación de positiva según $r = 0,700$ entre las variables: Clima organizacional y desempeño docente. Esta correlación indica que la relación entre ambas es directa, positiva y tiene un nivel de correlación muy alta. Por otro lado, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa, positiva entre las variables clima organizacional y las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales, evidenciando una correlación positiva y con un nivel alto.

Damas y Oliva (2017) en su tesis de doctorado denominada *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEL N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*, sustentada ante la Universidad César Vallejo, concluye que existe una relación estadísticamente significativa de la variable X: Gestión educativa institucional, con la variable Y: la satisfacción de los estudiantes. Esto significa, que cuando la gestión educativa institucional se realiza de manera eficiente, se relaciona con la satisfacción de los estudiantes, la gestión pedagógica del director, la gestión de recursos financieros, gestión de recursos materiales. En este sentido, los resultados reflejan que la comunidad educativa tiene razón en la medida en que todos sus integrantes participen como una sola familia, para contribuir a la satisfacción, al fortalecimiento de sus competencias y habilidades, que permita potenciar aprendizajes más significativos, mejorar la atención y clima escolar saludable en los estudiantes.

Vásquez (2018) en su tesis de maestría denominada *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017*, sustentada ante la Universidad César Vallejo, concluye que el grado de correlación entre las variables relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes es alta positiva y significativa, de acuerdo al valor del coeficiente de correlación de Pearson, donde se ha obtenido un valor de 0,810. Asimismo, se determinó que existe un nivel de correlación significativa entre las dimensiones habilidades comunicativas, motivación laboral y estilo de liderazgo. Estos resultados servirán para que las autoridades de esta institución educativa adopten medidas correctivas a fin de optimizar el nivel de relaciones interpersonales y mejorar la motivación laboral de los docentes.

A nivel local

Livaque (2017) en su tesis de maestría titulada *El clima laboral y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015-2016*, sustentada ante la Universidad Nacional de Cajamarca, concluye que existe una relación muy alta entre el clima laboral y desempeño docente. Esto porque los resultados del coeficiente de correlación de Pearson evidenciaron un puntaje de 98%, demostrando que sí existe relación entre las variables en estudio. Por otro lado, las dimensiones dentro del clima laboral determinaron que la calificación es muy alta en comunicación, motivación, confianza y Participación. Por último, en las dimensiones del desempeño laboral arrojaron una calificación muy alta en la capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad con sus funciones y relaciones interpersonales.

Cabrera (2017) en su tesis de maestría titulada *La Comunicación Organizacional Interna y su relación con el Clima Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca*, sustentada ante la Universidad Nacional de Cajamarca, concluye que los resultados demuestran que existe correlación significativa entre ambas variables, por lo que es necesario implementar estrategias de comunicación con la finalidad de fortalecer el clima laboral. Con respecto a la comunicación organizacional interna, es necesario implementar estrategias de comunicación con la finalidad de mejorar el clima laboral en la Universidad Nacional de Cajamarca. Finalmente, las dimensiones: objetivos, funciones y desempeño Laboral presentan una tendencia a ubicarse en la categoría poco (54.5%). En este sentido, es necesario fortalecer con estrategias de comunicación, entre otros aspectos, de la comunicación organizacional interna en la institución en referencia.

Fabián (2019) en su tesis de maestría titulada *El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018*, sustentada ante la Universidad Nacional de Cajamarca, concluye que el clima organizacional influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos según el análisis estadístico, cuyo coeficiente fue 0.54, que demuestra una asociación positiva moderada. De otro lado, el clima organizacional es de tipo autoritario paternalista donde, la confianza que brinda la dirección y la toma de decisiones se ven reflejadas en el 46% de acuerdo en la dimensión de estructura institucional, las recompensas en el 59% de acuerdo en la motivación; la impresión y aceptación que tiene los trabajadores, en el más del 50% de acuerdo en las dimensiones de valores, hábitos y costumbres. Además, el desempeño laboral de los trabajadores administrativos está en un nivel medio, pues cumplen su jornada laboral de acuerdo al conocimiento del trabajo.

Por último, la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es evidente, ya que un clima autoritario paternalista caracterizado por las recompensas y la estabilidad a sus trabajadores, afecta y genera que el desempeño laboral sea para la Universidad, de regular a bueno. En este sentido, urge aplicar medidas correctivas para mejorar el desempeño laboral, la toma de decisiones de manera eficiente, cambiar los referentes de motivación en los trabajadores, mantener e impulsar permanentemente la identificación con la institución y el trabajo en equipo.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Teorías del compromiso institucional de Robbins

El compromiso institucional es un factor determinante y esencial para el éxito de la institución, porque requiere de valores muy importantes en el comportamiento organizacional como: involucramiento, lealtad y predisposición para el trabajo en equipo, cuyas consecuencias serán resultados eficientes y eficaces.

Al respecto, Zamora (2009) sostiene que el compromiso organizacional, como la identificación e interiorización de los colaboradores, permite cumplir con los objetivos y metas organizacionales asumiendo, cada uno, sus responsabilidades, de acuerdo a su área de desempeño.

De otro lado, Robbins (2004) refiere que el compromiso organizacional es la intensidad de los trabajadores o colaboradores en la organización, con la finalidad de contribuir con los objetivos organizacionales. También, sustenta que consta de la identificación con la compañía y de la aprehensión de los valores institucionales; además de cumplir con la visión institucional para obtener mejores resultados.

De manera complementaria, el compromiso organizacional consta de actitudes de los colaboradores para expresar orgullo y satisfacción no solamente profesional, sino personal en la entidad laboral. Sumado a esto, Castañeda (2001) advierte que este constructo se determina por el grado de identificación con su trabajo; así como evaluar su nivel de desempeño percibido.

Entonces, el compromiso organizacional es un factor clave e importante en toda institución, porque contribuye a lograr las metas trazadas. Aparte de ello, ayuda a medir

el grado de identificación con su trabajo y su institución. Finalmente, el docente que demuestra satisfacción y compromiso en las labores pedagógicas, genera mejores resultados en la institución educativa, que se ve reflejado en el mejoramiento del aprendizaje de sus estudiantes.

En definitiva, el compromiso docente con la institución se vincula con la promesa de hacer algo; es decir, demostrar laboralmente dedicación con su desempeño pedagógico profesional y las diferentes tareas que desarrolla en favor de los estudiantes y de todos los involucrados con la escuela. Ahora bien, si el docente logra eficientemente el aprendizaje en sus estudiantes, está claro que se encuentra comprometido con la institución, porque tiene la responsabilidad de formar y transformar la mentalidad del estudiante, facilitando el conocimiento y la cultura con la finalidad que el estudiante pueda desenvolverse en la sociedad.

2.2.2. Tipos de compromisos organizacionales

De acuerdo con Arias (2001), el compromiso organizacional, para consolidarse en la institución, se clasifica de la siguiente manera:

- **Compromiso afectivo:** Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, que permiten disfrutar en su permanencia dentro de la organización. Con este compromiso, los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. En consecuencia, el compromiso institucional debe considerar este aspecto, basado en la inteligencia emocional, para contribuir con un clima de respeto, tolerancia, empatía en la institución.

- **Compromiso de continuidad:** Se refiere al reconocimiento de la persona, considerando costos financieros, físicos, psicológicos y las bajas oportunidades de encontrar otro empleo. De otro lado, el docente o colaborador se siente ligado con la institución, porque ha invertido tiempo, esfuerzo y responsabilidad para dejar la institución. De esta manera, se percibe varios elementos, que influyen en el docente, para sentir la necesidad de continuar laborando. Estos elementos son la motivación, la economía, el trato entre otros.
- **Compromiso normativo:** Se vincula con la lealtad a la organización en el sentido moral, económico, y profesional. Con este compromiso, se desarrolla un fuerte sentimiento de continuar en la institución, experimentando una sensación de deuda hacia la institución por haber sido valorado con sus diferentes actitudes y habilidades; así como vincular el agradecimiento, que siente el trabajador hacia la entidad.

2.2.3. Importancia del compromiso organizacional

Mucho se ha discutido acerca de la importancia del compromiso organizacional. Según Bayona y Goñi (2007), se encuentra ligada al logro de objetivos en la institución. Es importante enfatizar que las instituciones requieren de la tecnología o de una estructura organizativa con facilidad; sin embargo, el capital humano presenta diversas complejidades, porque aumenta la productividad en la institución educativa. En este sentido, los docentes son actores educativos importantes en la misión institucional, basada en la sólida formación integral de los estudiantes.

De otro lado, los cambios que se han ido generando, en nuestra educación peruana, han afectado a los actores educativos, pero sobre todo al estudiante. De acuerdo a esto,

es preciso generar en los docentes un desempeño óptimo con metodologías activas, con el propósito de formar integralmente a los estudiantes. Al respecto, Doug y Fred (2006) indican que el éxito personal y organizacional requiere de competencias o inteligencia moral, cuya capacidad mental permite estimar cómo los principios universales se plasman en los valores personales, acciones y objetivos.

Asimismo, refieren que una organización inteligente cuenta con una cultura basada en la moral, ya que los miembros actúan de manera continua en consonancia con esos valores. En consecuencia, se debe incluir a las personas con la organización gracias a una cultura fuerte, identificada por una visión compartida, cuyo principal objetivo es la productividad. En torno a lo manifestado, el compromiso organizacional se consolida por su alto grado de principios y valores, brindando en los colaboradores una práctica continua y sostenible de los principios axiológicos institucionales.

En el caso del docente, el compromiso se traduce cuando se caracterizan por su interés de entregar recursos a favor del estudiante y del ejercicio de la docencia; pero con un alto grado de profesionalismo, marcando una diferencia no solamente con el aprendizaje, sino también con los resultados óptimos de sus estudiantes. De esta manera, el docente debe demostrar compromiso con la organización, con la profesión de la enseñanza y con el aprendizaje de los estudiantes, pilares relevantes de un alto grado de compromiso organizacional en el sector educativo.

En este sentido, Chiavenato (2008) refiere que el colaborador puede mejorar el nivel de compromiso cuando este se siente apreciado y valorado; es decir, reconocido por su esfuerzo en pro de los objetivos de la entidad, demostrando actitudes positivas para incrementar su desempeño laboral. De otro lado, se debe aumentar la confianza

para seguir aportando para lograr las metas laborales, tomando las mejores decisiones en asuntos de trabajo. También, es importante fomentar el entusiasmo, porque conlleva a generar un mayor esfuerzo, demostrando una predisposición efectiva y pertinente en aras de mejorar su servicio.

Finalmente, se debe empoderar al trabajador, delegando funciones y responsabilidades sobre diversas actividades para que el colaborador se sienta respaldado y demuestre, constantemente, su capacidad para asumir retos y responsabilidades cada vez más exigentes.

2.2.4. Componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen

De acuerdo con las aseveraciones de Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional o institucional comprende tres categorías: continuidad, normativo y afectivo.

- **Compromiso de continuidad.** Se orienta al manejo de los costos y la necesidad de los colaboradores a seguir trabajando bajo esta condición. Además, se refiere a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización; en consecuencia, los docentes o trabajadores se mantienen en la institución, a través del compromiso de continuidad, con el propósito de permanecer en ella como condición obligatoria, porque tienen que hacerlo.

De otro lado, con este compromiso, puede surgir la lealtad con la intención de que un maestro o cualquier colaborador permanezca ligado con la institución educativa u organización, porque demuestra este valor de manera fehaciente.

- **Compromiso normativo.** Se constituye como un sentimiento de obligación para continuar en el cargo y desempeñar las funciones específicas del trabajo. Bajo este

punto de vista, los colaboradores o docentes demuestran un alto nivel de compromiso, para con la entidad, cuyo efecto permite generar una emoción para quedarse. En consecuencia, surge, también, la lealtad; así como el aspecto actitudinal que ha contribuido, de manera directa, para lograr la permanencia del colaborador.

- **Compromiso afectivo.** Permite reflejar, en esencia, un estado emocional de los empleados, docentes o colaboradores, pues sienten plena identificación con la organización; además de un sólido compromiso afectivo para continuar su vínculo laboral porque quieren hacerlo. En este sentido, se vincula con el compromiso actitudinal, que es similar al afectivo, pues, ambos aspectos, van a influenciar en el colaborador.

Meyer y Allen (1991) sostienen que estos compromisos de la organización son concomitantes y recíprocos, que van a influenciar en el comportamiento del trabajador, por cuanto es imposible que un docente, en el caso de su institución educativa, experimente tal o cual compromiso con diferentes grados.

2.2.5. La teoría del clima organizacional de Rensis Likert

Rodríguez (2016) afirma que el clima organizacional se sostiene por la cultura que demuestra la empresa u institución educativa para influir en el ambiente motivacional de los integrantes o docentes de la entidad, logrando beneficiar tanto en su conducta como en sus desempeños productivos.

De acuerdo con Chiavenato (2011) define el clima organizacional de esta manera:

El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El

clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero. (p.50)

Acorde con las ideas planteadas, la organización educativa que satisfaga las necesidades de los docentes o colaboradores se perfila como una entidad para obtener desempeños óptimos y lograr los objetivos, acorde a la visión y misión de la empresa. Esto favorece de manera positiva con el clima organizacional y fortalece el vínculo laboral entre directivos y colaboradores.

En este sentido, Likert (1968) establece que el comportamiento de los colaboradores se relaciona con los directivos y las políticas institucionales, las mismas que se reflejan en estos; en consecuencia, surge un factor importante como la percepción del clima organizacional, que se relaciona con el contexto, la tecnología, la infraestructura de la institución, las jerarquías de quienes trabajan, el emolumento, la personalidad, el grado de satisfacción y la percepción del clima organizacional.

El referido autor argumenta que el clima organizacional demanda de la participación eficaz y eficiente de todos quienes pertenecen a la entidad, demostrando compromiso, asunción de responsabilidades, competencias profesionales; además de una motivación permanente con el propósito de demostrar un trabajo productivo. Asimismo, sostiene que el rendimiento productivo y exitoso de la escuela se basa en estrategias que satisfagan las necesidades y expectativas laborales, en este caso de los maestros, demostrando identidad, productividad, ausentismo, satisfacción del colaborador, entre otros aspectos que influyen en la percepción del clima.

De acuerdo con lo mencionado, Likert propuso la teoría de análisis y diagnóstico del sistema organizacional basado en tres variables causales, intermedias y finales que

componen los tipos de climas en las organizaciones; así como influir en la percepción individual del clima organizacional de parte de los colaboradores. Veamos la siguiente trilogía de la organización, desde la opinión de Rodríguez (2016):

- **Variables Causales:** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.
- **Variables Intermedias:** están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.
- **Variables Finales:** estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida. (p. 7)

De acuerdo con el modelo de Likert (1968), el clima organizacional propone algunos tipos de clima:

- **Autoritarismo explotador.** La dirección no demuestra confianza con sus docentes, pues las decisiones y los objetivos de la escuela se toman desde la parte jerárquica, logrando diversificarlas de manera descendente. Este clima afecta el desenvolvimiento adecuado de los maestros o colaboradores, porque genera un ambiente de temor, de sanción o castigo, de amenazas, con baja perspectiva de recompensas, cuyos efectos refuerzan la zozobra y angustia del profesor al desarrollar su desempeño pedagógico.
- **Autoritarismo paternalista:** La dirección demuestra confianza para con sus docentes o colaboradores; no obstante, las políticas, las ideas, los objetivos y las

decisiones de la entidad se ejecutan desde la parte directiva, considerando la opinión de funcionarios de menor rango. Este tipo de clima aplica las recompensas y, en menor grado, los castigos para lograr la motivación laboral.

- **Participativo consultivo:** La dirección demuestra confianza con los docentes o colaboradores, ya que las decisiones devienen de la administración o gerencia, admitiendo los puntos de vista de los subordinados; así como propiciar una comunicación descendente.
- **Participación en Grupo:** La dirección tiene absoluta confianza con los docentes o colaboradores, porque las decisiones se aceptan de toda la institución educativa, considerando los niveles, las funciones o responsabilidades de menor jerarquía, evidenciando una comunicación tanto ascendente como horizontal.

2.2.6. Dimensiones de compromiso institucional.

- a. **Identificación:** La perspectiva de la identidad social parte de la relación entre tres procesos psicosociales: la categorización social, la identidad social y la comparación social que son fundamentales para nuestra identidad social. Los dos primeros relacionados con la identificación con su grupo profesional y el tercero de ellos relacionado con el estatus y prestigio profesional.

A partir de este punto de vista, la identidad profesional docente es considerada como un tipo de identidad social, que guarda relación con la pertenencia al grupo profesional de profesores dentro de la institución educativa. Esta se expresa mediante el conocimiento que tienen los profesores de su propio grupo junto con el significado emocional y axiológico (Montes, 2011).

Esta identidad se refiere a la actividad docente que es común a los demás para diferenciarse de los no docentes. Asimismo, tiene un carácter psicosocial, porque los sujetos o colaboradores se sienten parte de un grupo social determinado. En este caso, la percepción obedece a una realidad objetiva, determinando las causas y consecuencias de las conductas de los miembros del endogrupo con los exogrupos relevantes del contexto escolar (Montes, 2011).

- b. **Lealtad:** De acuerdo con Colmenares y Saavedra (2007) sostienen que la lealtad es la fidelidad demostrada de un profesional hacia su institución educativa, que se encuentra relacionada con el bienestar mutuo de las partes involucradas. Asimismo, se basa en el compromiso que el colaborador asume con la institución, a través de la comunicación, el respeto, la confianza, entre otros valores, de acuerdo a normas y principios que sustentan la lealtad.

Con relación a este concepto, la lealtad se asocia con la actitud y el comportamiento brindado hacia el cliente para regresar la fidelización de un producto o servicio. En este sentido, los sentimientos juegan un papel determinante para recomendarlo a otras personas, debido a la satisfacción percibida. Esto ocasiona un vínculo de afecto entre cliente e institución.

Entonces, la lealtad se genera bajo un clima y ambiente de confianza, elementos vinculantes para establecer una relación entre colaborador y miembros directivos de la entidad educativa, considerando el comportamiento del individuo; además de la actitud de satisfacción entre los actores educativos.

- c. **Sentido de pertenencia:** Consiste en sentirse parte de un grupo, una sociedad o una institución, viviendo un ambiente de suma valoración cuidado y atención para

cumplir con nuestras metas. En este sentido, se debe cuidar todo lo que representa la institución, porque tiene un significado importante del cual forman parte.

Esta actitud permite sentirse orgulloso de valorarse como personas o profesionales capacitados. En consecuencia, se tiene que desarrollar el sentido social de la pertenencia, para fortalecer la autoestima y, sobre todo el compromiso institucional. Dentro de esta dimensión, el compromiso afectivo mantiene una relación más fuerte, pues propone el hecho de formar parte de una comunidad profesional, una organización, una institución, otros.

Aparte de lo mencionado, el sentido de pertenencia incluye expresiones psicosociales y culturales que demuestran vinculación e identificación del docente con su institución educativa, que inciden en las reacciones de los actores educativos para aplicar diferentes mecanismos de inclusión.

De acuerdo con CEPAL (2007) el sentido de pertenencia es el motor que impulsa al ser humano a realizar algo positivo, además de evidenciar compromiso de mejora y superación. Aparte de ello, se incluye la confianza consigo mismo, con los demás y con la organización, generando vínculos afectivos, la adopción de normas, hábitos y sentimiento de solidaridad con los demás integrantes.

Según García, Loredo, Luna y Rueda (2008), la pertenencia a un grupo implica la aprehensión de normas, que incluyen las siguientes actividades:

- Participar activamente en los procesos institucionales.
- Asumir con responsabilidad los compromisos al momento de ingresar a la institución.

- Respetar a todos los miembros de la institución.
- Respetar la filosofía, las políticas y las normas de la entidad.
- Actuar de acuerdo a las normas que contribuyen a su institución.
- Querer, valorar y reconocer la importancia de la institución en la sociedad.

d. **Compromiso:** Esta dimensión se relaciona con la profesionalidad para lograr un desarrollo competitivo dentro de un escenario de cambio educativo. En este sentido, los docentes demuestran compromiso para describirse a sí mismos, haciendo referencia a su identidad profesional.

Este constructo es polisémico, porque hace referencia al desempeño de los docentes, a la tarea u otras actividades que ejecutan dentro de los procesos de enseñanza. Así, el maestro propone su compromiso como un atributo deseable, asociado a un sentido de profesionalismo y pertenencia, demostrando con su actitud favorable, en relación al comportamiento de las personas, que se encuentran dispuestos a brindar recursos a favor del ejercicio docente.

Así, se debe enfatizar que el compromiso se vincula con la dedicación a la tarea, adhesión a los objetivos de la educación, una profunda preocupación por sus estudiantes, conciencia de la responsabilidad y del rol docente y, finalmente, un alto grado de profesionalismo.

En suma, el compromiso es la cualidad para distinguir a auténticos docentes, quienes expresan sus intereses en ocupaciones tanto dentro como fuera de la institución educativa, permitiendo diferenciar a profesores entregados a su labor pedagógica en pro de sus estudiantes, además de marcar una diferencia en el aprendizaje y resultados académicos.

2.2.7. Conceptos de desempeño laboral en los docentes y colaboradores

Según Valdez (2004) manifiesta que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Asimismo, Valdez (2004) plantea que el desempeño laboral se basa en un conjunto de principios, supuestos, conceptos, métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, los padres y los docentes, quienes contribuyen a recoger y sistematizar la información, previamente considerada, para alcanzar juicios de valor sobre la calidad del desempeño de estos últimos.

De otro lado, Montenegro (2003) menciona que el desempeño laboral del docente es el cumplimiento de sus funciones con relación a la institución educativa, a los estudiantes y al entorno educativo. Asimismo, refiere es una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, tomando conciencia de las situaciones que se le presentan para analizar y evaluar su actuación.

Todo lo mencionado responde a que el docente es un agente importante dentro de la entidad educativa, pues dentro de la misma demuestra su formación profesional para facilitar el aprendizaje y las relaciones humanas, acorde a las normativas y protocolos institucionales que los directivos y los demás actores educativos ponen en marcha con la finalidad de cumplir las metas no solamente académicas, sino administrativas de la escuela.

2.2.8. Funciones sobre el desempeño laboral en los docentes y colaboradores

De acuerdo con Kerlingner y Lee (2002) manifiestan que existen diferentes teorías, que explican la relación entre la capacidad laboral para mejorar el desempeño y la motivación, así como el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, rendimiento y desempeño. Dentro de estas se encuentran la teoría de la equidad, que explica que el trabajador percibe un trato justo por parte de su institución, generando la lealtad a su trabajo y a su organización, aquí juega un rol importante la comunicación con el directivo.

En torno a ello, el desempeño laboral en los docentes y colaboradores se sustenta en dos aspectos importantes: el primero, que sostiene al rendimiento para comparar su aporte o su labor y el segundo es la retribución recibida de vínculo con las demás personas.

Según Kerlingner y Lee (2002) el desempeño laboral en los docentes y colaboradores se basa en la teoría de las expectativas, que se centra en el sentimiento de satisfacción del trabajador, evidenciando de esta manera un adecuado desempeño laboral. Asimismo, refieren a tres factores para incrementar su actuación: el trabajador percibe del trabajo un entorno al nivel esperado, la evaluación o reconocimiento por su desempeño realizado; la valoración del trabajador o colaborador para concederle recompensas o sanciones.

Complementariamente, es importante mencionar que el desempeño laboral en los docentes y colaboradores ha mejorado a través de los sistemas de evaluación del desempeño docente. Por ello, es importante precisar las funciones que debería cumplir un buen desempeño docente. Al respecto, Valdez (2004) establece las siguientes:

- La función de diagnóstico acerca de los principales aciertos y desaciertos del maestro con el propósito de guiar al director, al jefe de área o al propio docente para capacitarse o autocapacitarse, constantemente.
- La función instructiva, que produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia de aprendizaje laboral.
- Función educativa, que permite al docente conocer cómo es percibido en relación a su trabajo y, de esta manera, erradicar las insuficiencias.
- La función desarrolladora, que permite al docente madurar y concientizar de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera hacia la autoevaluación crítica y constructiva.

Desde el punto de vista administrativo, Chiavenato (2002) sostiene que el desempeño es la eficacia del personal dentro de una organización, donde se evidencia el desenvolvimiento y la satisfacción laboral, que implica la ejecución de habilidades, capacidades y desempeños de acuerdo al perfil y a las funciones asignadas; además de vincular cualidades valorativas a nivel personal en un contexto determinado.

Sumado al punto de vista anterior, el Minedu (2012) refiere que el desempeño docente requiere de una serie de competencias, dominios y desempeños específicos que debe demostrar el maestro. Asimismo, esta forma laboral se sustenta en una política educativa integradora, que servirá como estrategia para la mejora y profesionalización magisterial, permitiendo potenciar las habilidades y capacidades formativas; además de optimizar los procesos enseñanza-aprendizaje para mejorar la calidad educativa de los estudiantes.

De otro lado, el desempeño docente se relaciona y potencializa con cuatro procesos complementarios, basados con el quehacer pedagógico (MINEDU, 2012):

- Preparación para el aprendizaje estudiantil: Se refiere a la planificación del trabajo pedagógico de acuerdo al programa curricular, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje con un enfoque intercultural e inclusivo. Asimismo, contempla las características socioculturales y cognitivas de sus estudiantes, los contenidos pedagógicos y disciplinares; además de los materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Se refiere al desarrollo del proceso de enseñanza con un enfoque inclusivo. Comprende la mediación pedagógica del docente para generar un clima y motivación para el aprendizaje, aplicando estrategias metodológicas y evaluativas con el apoyo de recursos didácticos.
- Participación entre la institución educativa y la comunidad: Se refiere a la participación en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Comprende la comunicación efectiva con los actores de la comunidad educativa, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable, además de incluir la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Se refiere a la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Además, comprende la reflexión sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Por último, incluye la responsabilidad tanto de los procesos y resultados del aprendizaje; así como del manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas.

2.2.9. Teoría del reconocimiento del desempeño laboral Honneth

Todas las entidades educativas se encuentran integradas por un recurso fundamental como lo es el humano; es decir, los docentes, quienes son el motor más relevante de la organización, ya que gestionan adecuadamente la enseñanza-aprendizaje, convirtiéndose en el agente más activo de la escuela. (Parada, 2017)

A partir de lo afirmado, Parada (2017) sustenta algunos aspectos importantes relacionados con el desempeño laboral:

El recurso humano lo constituyen las personas que forman parte de una organización, quienes deben demostrar resultados específicos que garantizan la buena marcha de la misma. Si bien es cierto, la auténtica importancia de las personas de toda empresa, se perfila en las habilidades o competencias que éstos han de tener para responder positivamente a los objetivos institucionales; como también, a las diversas oportunidades, acompañado de los esfuerzos para consolidar la satisfacción tanto por el trabajo, como por el reconocimiento de la labor que desempeñan.

Con base a lo anterior, las instituciones educativas son legítimas organizaciones integradas por recursos humanos, particularmente los docentes que constituyen el verdadero motor de la misma, porque sin ellos no tendría sentido el proceso de enseñanza, al convertirse en el principal activo de una escuela más que los recursos materiales que posee. Pero, para que haya un adecuado desempeño del docente, debe existir una buena motivación que le pueda brindar el personal directivo y que se le reconozca su quehacer pedagógico para que éste pueda establecer metas alcanzables y así mejorar su propio desempeño.

Por tal motivo, el docente debe ser un agente satisfecho que se identifique con la institución educativa a la que pertenece, con responsabilidades delegadas para que sean cumplidas en su totalidad, a su vez, el directivo aplique acciones que incentiven al personal a alcanzar sus propios objetivos educativos y que alcance las competencias mínimas necesarias para lograr una mejor calidad educativa a fin de garantizar un desempeño laboral proactivo. (p. 43)

Sin embargo, si el docente no se encuentra satisfecho de su trabajo pedagógico laboral, entonces, se presenta varias situaciones por cuanto en la entidad hay ausencia de un plan estratégico para valorar el trabajo del profesor; además de un escaso manejo de recompensas, falta de una cultura organizacional y gerencial, dificultades para producir resultados productivos, feedback, entre otros.

No obstante, el docente puede demostrar lo contrario, es decir, compromiso, identidad y productividad, competencias profesionales y satisfacción laboral. Al respecto, Amador (2013) manifiesta que “la satisfacción es principalmente el resultado de los factores de motivación, pero si estos factores no ayudan a aumentar la satisfacción del individuo produce en él la insatisfacción, que es principalmente el resultado de los factores de higiene” (p. 34).

Entonces, es importante recalcar que los maestros y directivos, dentro de la organización, tienen que conjuncionar esfuerzos y habilidades; de acuerdo a sus responsabilidades y comportamientos, pues es necesario que los directivos, por un lado, estimulen o motiven a los docentes para revalorar y resaltar los aportes académicos y pedagógicos desarrollados en aula; en cambio, los que gestionan la organización deben potenciar la cultura y comunicación organizacionales con todos los colaboradores.

De otro lado, Honneth (1997) propone algunas tres formas de reconocimiento. Para comenzar, se plantea el reconocimiento del amor, referido a las relaciones primarias para entablar lazos afectivos entre los docentes; así como reconocerse como sujetos de necesidad, pues estas y la parte afectiva se puede confirmar, porque son satisfechas o rechazadas; en consecuencia, el reconocimiento debe ser afectivo para mantener un equilibrio entre la autonomía y la simbiosis con el otro, para que, finalmente, surja la autoconfianza de la persona con identidad, sentimientos y necesidades que se pueden evidenciar sin restricción alguna.

De otro lado, se tiene al reconocimiento como el derecho, pues es importante que el docente o trabajador conozcan sus derechos, pero a partir de sus obligaciones o responsabilidades que la organización o la escuela requieran. En este sentido, se encuentra en la obligación de reclamar el cumplimiento de sus derechos, de acuerdo a ley, porque esta forma de reconocimiento favorece no solamente la socialización del maestro, sino el autorrespeto y el mejoramiento de su autoestima.

Por último, el autor plantea la solidaridad, que es la valoración social para resaltar de manera positiva las cualidades del docente-colaborador, basándose en ideales y metas organizacionales que se vinculan con aptitudes sociales. Así, se tiene a la experiencia que se identifica, con el entorno laboral o social del maestro, para asociarlo con los valores de los demás y, de esta manera, lograr la cohesión sólida con el grupo, la autoestima, las capacidades individuales y el reconocimiento de los demás.

2.2.10. Teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg

De acuerdo con Herzberg (1968), plantea la teoría de los dos factores que explica el comportamiento de los colaboradores en su trabajo; así como proponer dos factores para orientar el comportamiento personal.

Para empezar, refiere que los factores higiénicos o extrínsecos se basan en el ambiente de los miembros de la organización, acorde con las funciones laborales, que van a desempeñar en el trabajo. Dentro de estos se presenta el emolumento o salario, los beneficios sociales y laborales, el tipo de dirección, las condiciones ambientales, las políticas y reglamentos empresariales, entre otros.

Herzberg, también, manifiesta que los factores higiénicos se consideraron en la motivación personal de los docentes, con la finalidad de incentivar y estimular, en términos monetarios, hacia un óptimo desempeño pedagógico; en consecuencia, se va a evitar y minimizar la insatisfacción laboral; caso contrario esta sería negativa para la institución educativa por cuanto estaría en riesgo los objetivos de la escuela.

Cabe precisar que, dentro de los factores motivacionales, se encuentra el bajo el control del docente por el directivo, porque el primero sabe cuáles son sus responsabilidades y funciones a desempeñar; de tal manera que la autoridad se sentirá confiado del desempeño del profesor. De otro lado, se enfatiza los factores materiales para lograr el crecimiento profesional como persona y profesional; así como tener el reconocimiento de su jefe inmediato, quien contribuirá a satisfacer las necesidades pedagógicas.

Queda claro que los factores motivacionales o intrínsecos influyen de manera óptima y estable en las actitudes de los trabajadores o de los docentes, quienes se encuentran satisfechos por las responsabilidades que desempeñan en el contexto escolar, condición que restringe o limita los casos de insatisfacción laboral. De acuerdo con Correa (2012) refiere que:

Los factores intrínsecos, como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento parecen estar relacionados con la satisfacción en

el trabajo. Por otro lado, cuando las personas estaban insatisfechas, tendían a citar factores extrínsecos, como la política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Según Herzberg, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, como tradicionalmente se había creído. Eliminar las características de insatisfacción de un trabajo no lo hace necesariamente satisfactorio. Así surge la idea de un continuum dual: lo opuesto de la “satisfacción” es la “no satisfacción” y lo opuesto de la “insatisfacción” es la no “insatisfacción”. (p. 27)

De manera complementaria, los factores higiénicos son los elementos exógenos, que han provocado actitudes en el docente, fenómeno relacionado con la insatisfacción provocada por el ambiente externo que se vincula con el entorno laboral. Esto generaría en el colaborador una ausencia de control, cuyo efecto estaría sometido a decisiones dentro del campo de acción (Correa, 2012).

2.2.11. Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Para mejorar el compromiso en las instituciones educativas, es importante mencionar que la identificación, la lealtad, el sentido de pertenencia y el compromiso responsable, por parte de los colaboradores, se debe concretizar de manera positiva en los logros u objetivos institucionales.

Bajo esta premisa, una institución educativa será productiva, siempre y cuando se evidencia un adecuado manejo de las buenas relaciones humanas entre los directivos, docentes y demás colaboradores. En este sentido, se mejorará el desempeño laboral, el mismo que se va a demostrar con el nivel de eficacia de las buenas y oportunas

relaciones interpersonales, que moviliza una serie de competencias socioemocionales de todos los colaboradores (Arbañil y Chiroque, 2015).

Por otro lado, la escuela será eficiente cuando se valore y se reconozca el trabajo colectivo de todo el personal, puesto que se va a requerir no solamente de las sinergias individuales, sino del apoyo, el esfuerzo responsable y disciplinado del equipo; vale decir que los docentes deben demostrar una pertinente práctica de óptimas relaciones humanas, al interior de la institución, con el propósito de sumar esfuerzos y fortalecer las relaciones interpersonales. Al respecto, Mayo (2001) sostiene que los colaboradores, dentro de la organización, deben ser estimulados, bajo diversas modalidades, como otorgarles un reconocimiento, de acuerdo a su grado de participación en las actividades laborales.

En este sentido, la recompensa, en los docentes, por una determinada labor refuerza y mejora el autoestima; así como de generar, en los docentes, seguridad y decisiones positivas para seguir con sus labores de manera eficiente. Aparte de esto, cambia considerablemente el estado de ánimo de los actores educativos, situación que favorece a la entidad escolar.

De manera complementaria, el comportamiento social de los trabajadores es una componente importante de la teoría de las relaciones humanas, ya que permite que los docentes-colaboradores se comuniquen sobre sus responsabilidades o desempeños, con la intención de promover la interacción y la ayuda mutua, elementos que van a involucrarlos con el cumplimiento de las metas institucionales. Esta aseveración se ve reforzada por Mayo (2001) quien refiere que los colaboradores actúan, considerando sus intereses individuales y colectivos, pues el éxito y la satisfacción es en beneficio de todos los miembros.

Está claro que cada sujeto -docente o colaborador- posee una serie de necesidades o intereses; sin embargo, dentro del contexto laboral estas se subordinan en favor de la institución educativa, por cuanto todos, sin excepción, se involucran para alcanzar objetivos comunes. Mayo (2001) indica que las personas actúan en grupos sociales y si existe armonía o un buen ambiente dentro de la organización, se puede reflejar en los niveles de producción.

Arbañil y Chiroque (2015) recalcan que las relaciones humanas, que demuestren un trato adecuado, el respeto, la consideración y un ambiente armónico, incrementará la eficiencia y el trabajo tanto educativo como laboral. En este sentido, Mayo (2001) manifiesta que en una organización exitosa se considera el aspecto emocional de los colaboradores, por cuanto el factor psicológico influye en estos, produciendo bien sea un equilibrio o desequilibrio en el comportamiento y actitudes de todos los colaboradores.

Se entiende que el manejo correcto de las relaciones humanas contribuye en el desempeño social, académico, pedagógico y laboral de los docentes-colaboradores, quienes de manera permanente desplegarán sus mejores esfuerzos, porque se sienten motivados para realizar diferentes actividades encomendadas.

2.2.12. Dimensiones de desempeño laboral en los docentes y colaboradores

a. Capacidades Pedagógicas: Es una actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de nuevas generaciones (García y Ramis, 1999).

Este proceso se desarrolla como parte de una solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativas y en condiciones de

plena comunicación entre el docente, el estudiante, el colectivo escolar, la familia y las organizaciones estudiantiles.

De otro lado, el MINEDU (2013) sostiene que esta dimensión como un aspecto nuclear para la profesionalidad docente, que comprende un saber específico y pedagógico construido por la reflexión teórico-práctica, permitiendo recurrir a saberes diversos para cumplir su rol. Asimismo, implica una práctica específica en la enseñanza, para lograr el interés y el compromiso en los estudiantes por aprender y formarse, eficientemente.

Aparte de ello, se requiere de la ética del educar con la finalidad de favorecer el crecimiento y la libertad del estudiante durante su educación. Inclusive, esta dimensión involucra tres aspectos como: el criterio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación de su trabajo con sus estudiantes.

De acuerdo con la actividad pedagógica, Martínez (2003) afirma que es creadora, porque el docente forma la personalidad del estudiante de acuerdo con objetivos sociales y sus particularidades individuales. Esta capacidad, entonces, atiende las potencialidades y necesidades de los aprendices de forma independiente, respetando sus características psicológicas.

- b. Habilidades emocionales:** Constituyen la forma usual y característica para experimentar los sentimientos. Aquí, la emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento Valdez (2004). En este sentido, el docente debe aprender a autorregularse, a dominar y gestionar sus emociones en el proceso de enseñanza aprendizaje y en sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos y colegas.

- c. **Desempeño de las funciones:** Son las diversas actitudes en una institución educativa, considerando la asistencia, la responsabilidad y la puntualidad; además del grado de participación, en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión, entre los actores educativos, para cumplir con la normatividad, la capacitación constantemente, la implicación personal en la toma de decisiones de la institución, entre otros (Valdez, 2004).

- d. **Relaciones interpersonales:** Dentro del proceso social, las relaciones interpersonales se tornan de carácter complejo por su misma naturaleza. Esta dimensión se basa en las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales.

Es importante señalar que las relaciones maestro-alumno no solo se evidencian en el desarrollo de una clase, sino fuera de esta. En relación a esto, las relaciones personales deben ser satisfactorias, constructivas y sostenibles, contribuyendo con un adecuado clima institucional. Así, el director debe fomentar las relaciones interpersonales con el personal docente y administrativo, demostrando su apoyo en las actividades propuestas como políticas de la entidad educativa.

En este sentido, el director se ve obligado a buscar un trato persona a persona; es decir, tratar a los docentes, conversar con ellos, con el propósito de encontrar acuerdos comunes, evitando discusiones y malos entendidos que afectan la vida laboral.

Finalmente, es importante ponerse en el lugar de los docentes, ya que como seres humanos deben ser valorados en su integridad, surgiendo la empatía, como un elemento catalizador de las buenas relaciones interpersonales. Incluso, juega un

papel preponderante en las relaciones de trabajo, buscando un equilibrio entre los deberes y los derechos de los actores educativos.

2.3. Definición de términos básicos

- **Capacidades pedagógicas:** Son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, desempeñados por el docente, para realizar los procesos de enseñanza de calidad en la institución educativa (Zabalza, 2003).
- **Compromiso institucional:** Es la actitud positiva demostrada por el trabajador respecto al trabajo que realiza, evidenciando su identificación y sentido de pertenencia con la institución donde labora; además de participar con el cumplimiento de metas, objetivos, misión y visión institucional para sentirse parte de ella (Caligiore y Díaz 2003).
- **Compromiso:** Es el nivel de adhesión e identificación del docente sobre determinados aspectos de su quehacer pedagógico, en diversos ámbitos, con el objetivo de satisfacer las demandas y necesidades de los estudiantes y de la institución educativa. Implica muchas facetas, que incluyen diversos propósitos relacionados con el trabajo como: la organización, la ocupación, los colaboradores, directivos, entre otros (Klassen y Ming, 2010).
- **Desempeño de las funciones:** Son el conjunto de características propias de un docente, desarrolladas con autonomía en su ejercicio, de acuerdo a prescripciones y regulaciones para tratar de asegurar el derecho a la educación de todos los estudiantes y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas y de calidad; además de brindar una enseñanza con imparcialidad, identidad el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal (Marchesi, 2007).

- **Desempeño docente:** Es el conjunto de ocupaciones profesionales que inciden positivamente en los procesos aprendizaje de los educandos, el mismo que se sustenta con el carácter ético de la enseñanza, centrada en el servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes (MINEDU, 2015).
- **Desempeño laboral en los docentes y colaboradores:** Es el ejercicio educacional, brindado al estudiante y a su entorno educativo. Se puede desarrollar de acuerdo a las áreas y niveles educativos, considerando factores socioculturales, el contexto institucional, el aula y al propio maestro en actitud reflexiva. Asimismo, exige prestar atención a las condiciones tanto individuales como colectivas, que parametrizan favorablemente su desempeño (Montenegro, 2003).
- **Habilidades emocionales:** Son actitudes positivas que posee el docente, con una finalidad educativa, para desarrollar su quehacer pedagógico adecuado con el estudiante. Estas se gestionan de manera inteligente, convirtiendo al docente en un educador emocional y en un referente en cuanto a comportamientos, emociones y sentimientos (Extremera y Fernández, 2002).
- **Identificación:** Es un proceso dinámico y en permanente construcción, demostrada por los docentes o los colaboradores para lograr un cambio e intervención mediante estrategias psicosociales, sociológicas, organizacionales y de acción política por parte de sus propios miembros (Montes, 2001).
- **Lealtad:** Es el grado de compromiso que manifiesta un docente con la institución educativa donde labora, después de haber recibido demostrado su competencia profesional el servicio de la misma; además de asumir compromisos y responsabilidades en pro de una calidad educativa (Muñoz, 2012).
- **Relaciones interpersonales:** Son actitudes inherentes, que demuestran los docentes, dentro de un equipo o entidad laboral, para reducir los problemas o

conflictos entre los actores educativos, asumiendo con responsabilidad los protocolos de comunicación, empatía, tolerancia, escucha activa y negociación, que permite desarrollar niveles satisfactorios de un adecuado ambiente laboral (Ararteko, 2010).

- **Sentido de pertenencia:** Es más que la seguridad de la persona, porque se siente que ocupa un lugar importante dentro de un grupo de colaboradores, que conlleva a buscar conductas para ocupar un sitio o puesto laboral (Chiavenato, 2009). De otro lado, es un sentimiento personal e íntimo y, al mismo tiempo, oficial y colectivo, ya que se basa en la memoria y el simbolismo compartido de una comunidad. Su significado en la propia existencia es el resultado de las afiliaciones, creencias e ideologías. Mediante este sentimiento se crea en la persona la consciencia de la vinculación al grupo y al territorio común del grupo (Torres, 2015).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Caracterización y contextualización de la investigación

3.1.1. Descripción del perfil de la institución educativa

La institución Educativa 10635 La Samana – Sanata Cruz brinda una formación integral a sus estudiantes, comprometidos con la superación intelectual, donde construyan sus propios aprendizajes a través de un facilitador y un mediador educativo. En este sentido, los docentes deben trabajar en equipo y en forma colaborativa, con el propósito de que los estudiantes tengan las siguientes características: creativos, críticos, innovadores, reflexivos, empáticos, solidarios, amables, contribuyendo con una educación de calidad para el desarrollo de sus competencias.

Se espera que la mejora educativa se encuentre acorde con los avances de científicos y tecnológicos, pues tanto docentes como estudiantes deben ser portadores del legado educativo que contribuya en el liderazgo institucional.

3.1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa

La institución Educativa 10635 La Samana – Sanata Cruz fue creada en 1947 como una escuela particular, por todos los padres de familia de la zona. Este hecho permitió la creación forma de la escuela primaria de La Samana con el número 777, perteneciente a la provincia de Hualgayoc.

Dicha institución fue gestada por la gestión del señor Rodolfo Santa Cruz Linares, acompañado de 11 padres de familia. De otro lado, para la construcción de la escuela

donaron el terreno los esposos: García y colaboraron para la construcción los señores: Graciliano Mego, Cesar Barrantes, Ramón Quispe, Víctor Barrantes, Domitila Estela y padres asociados de ese tiempo.

La institución tuvo como su primera profesora y directora a doña Aurelia Fernández Orrego y, posteriormente, a don Castinaldo Dávila Linares, que posibilitó la creación de escuela de varones y mujeres con los números 1228 y 1214.

En 1954, contaba con sus directores y profesores, logrando convertirse en institución mixta; además de cambiar de número al de 10635. Aparte de ello, esta entidad ha forjado doctores, policías, artistas, entre otros profesionales más. Finalmente, cuenta con una infraestructura adecuada, con áreas distribuidas, para mujeres como para varones.

3.1.3. Características demográficas y sociodemográficas

La institución Educativa 10635 La Samana – Sanata Cruz cuenta con una población dispersa; es decir, las familias que viven a diferentes distancias. Cuenta con una población de 452 habitantes y, según el puesto de salud, la tasa de nacimiento es de 5 personas al año.

De otro lado, la tasa de mortalidad es de tres personas al año y las tasas de fecundidad (número de integrantes promedio por familia) según el puesto de salud del Caserío La Samana es de 4 por familia.

Por último, el promedio de vida del poblador es de 70 años de edad, aparte de ello, es una población rural que está en un proceso de decrecimiento, debido al fenómeno migratorio (emigración) por razones de estudio, mejores posibilidades de vida.

3.1.4. Características culturales y ambientales

En la zona La Samana se celebra la feria patronal en honor al santo patrón (Padre Eterno), que se realiza del 6 al 18 de junio de cada año, teniendo como día central el 16 del mismo mes. Aparte de esta festividad, también, se celebra la fiesta religiosa de “Todos los Santos” que se realiza el 1 y 2 de noviembre, cuyas actividades comprende: velación a los difuntos, cánticos, rosarios, entre otras, actividades de carácter social, cultural y ambiental

3.2. Hipótesis de investigación

Existe relación directa y significativa entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz,2020.

3.3. Variables de investigación

3.3.1. Definición conceptual de variables

V1: Compromiso institucional. Es un conjunto de impresiones y de creencias, que caracterizan al colaborador, cuyo deseo consiste en realizar elevados esfuerzos por el bien de la organización, aceptando sus objetivos, valores y la misión y visión para demostrar su plena identificación (Meyer y Allen, 1991).

V2: Desempeño laboral en los docentes y colaboradores. Es un conjunto de actitudes y habilidades socioemocionales, que se relacionan con la enseñanza para enfrentar y satisfacer las necesidades y las demandas de los estudiantes, movilizando recursos y herramientas pedagógicas, creando un clima adecuado en el aula y la escuela; además de

gestionar el vínculo de manera articulada entre las familias, la comunidad y la identidad docente para el desarrollo de su profesionalidad en un contexto particular (Rueda, 2009).

3.3.2. Definición Operacional de Variables

V2: Compromiso institucional. Fortalece a la organización con el logro de objetivos relevantes, a través de las dimensiones de identificación, lealtad, sentido de pertenencia y compromiso, con la finalidad de reforzar, en los docentes y colaboradores, las percepciones emocionales, normativas y de permanencia en la entidad educativa.

V1: Comprende una serie de acciones que contribuye al cumplimiento de metas y logros institucionales, demostrando óptimas capacidades pedagógicas, pericia en las habilidades emocionales, desempeño probo de las funciones y adecuadas relaciones interpersonales con la finalidad de potencializar el compromiso con la institución educativa.

3.4. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
V1 Compromiso Institucional	El compromiso institucional es un conjunto de impresiones y de creencias, que caracterizan al colaborador, cuyo deseo consiste en realizar elevados esfuerzos por el bien de la organización, aceptando sus objetivos, valores y la misión y visión para demostrar su plena identificación (Meyer y Allen, 1991).	El compromiso institucional fortalece a la organización con el logro de objetivos relevantes, a través de las dimensiones de identificación, lealtad, sentido de pertenencia y compromiso, con la finalidad de reforzar, en los docentes y colaboradores, las percepciones emocionales, normativas y de permanencia en la entidad educativa.	Identificación	- Expresa su satisfacción y su entusiasmo por el trabajo pedagógico realizado en la institución educativa.	Observación Cuestionario de preguntas
				- Demuestra apertura y disponibilidad para colaborar con los miembros de la comunidad educativa.	
				- Desempeña en la institución educativa buenas prácticas pedagógicas.	
			Lealtad	- Inspira confianza a sus colegas y estudiantes a través de sus actos.	
				- Evidencia comportamiento ético y moral dentro y fuera de la institución educativa.	
				- Otorga valor y sinceridad a su palabra con relación a su desempeño profesional.	
			Sentido de pertenencia	- Se empodera de los valores, visión y misión institucionales.	
				- Demuestra orgullo de pertenecer a la institución educativa.	
				- Se siente reconocido, respetado y aceptado por el grupo de profesionales.	
			Compromiso	- Se involucra emocionalmente con la entidad para demostrar su experiencia profesional.	
				- Se siente obligado moralmente de pertenecer y permanecer en la institución.	
				- Percibe que debe permanecer en su organización.	
V2 Desempeño laboral en los docentes y colaboradores	El desempeño laboral en los docentes y colaboradores es un conjunto de actitudes y habilidades socioemocionales, que se relacionan con la enseñanza para enfrentar y satisfacer las necesidades y demandas de los estudiantes, movilizand recursos y herramientas pedagógicas, creando un clima adecuado en el aula y la escuela; además de gestionar el vínculo de manera articulada entre las familias y la comunidad y la identidad	El desempeño laboral en los docentes y colaboradores contribuye al cumplimiento de metas y logros institucionales, demostrando óptimas capacidades pedagógicas, pericia en las habilidades emocionales, desempeño probo de las funciones y adecuadas relaciones interpersonales con la finalidad de potencializar el compromiso con la institución educativa.	Capacidades Pedagógicas	- Transforma positivamente la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos académicos.	Observación Cuestionario de preguntas
				- Soluciona tareas académicas de carácter instructivo en coordinación con los estudiantes.	
				- Contribuye al desarrollo integral de los estudiantes.	
			Habilidades emocionales	- Identifica y expresa sus emociones, a través del lenguaje, de manera autónoma.	
				- Comprende y analiza sus emociones personales y colectivas, empleando la gestión emocional.	
				- Regula sus emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual.	
			Desempeño de las funciones	- Contribuye con el cambio positivo de la entidad educativa.	
				- Demuestra estrategias metodológicas y didácticas	

	docente para el desarrollo de su profesionalidad en un contexto particular (Rueda, 2009).			innovadoras para enseñar a los estudiantes.	
				- Evidencia autocapacitación y autoevaluación permanente para darle sostenibilidad a su área de dominio.	
			Relaciones Interpersonales	- Interactúa eficientemente con los actores educativos para comunicar sus emociones e ideas variadas.	
				- Trabaja en equipo para lograr una genuina colaboración entre los docentes y colaboradores de la comunidad educativa.	

3.5. Población

La población es finita, puesto que sus elementos son identificables por quien realiza la investigación (Cabanillas, 2019). Asimismo, presenta características similares; estuvo conformada por 32 docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020, de los cuales son 12 mujeres y 20 hombres, respectivamente.

3.6. Muestra

La muestra es no probabilística por conveniencia, porque los sujetos fueron seleccionados de acuerdo al criterio del investigador, considerando a toda la población, la cual evidencia rasgos fundamentales de la población (Cabanillas, 2019). Estuvo conformada por 32 docentes y colaboradores de la institución Educativa N° 10635, la Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020.

3.7. Unidad de Análisis

Está constituida por todos y cada uno de los docentes de la muestra de la institución Educativa N° 10635, la Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020, los mismos que tienen dificultad en las dimensiones de estudio las variables propuestas en la investigación.

3.8. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, porque tiene el propósito de incrementar los conocimientos teóricos de acuerdo a la realidad; además, busca obtener generalizaciones; es decir, hipótesis, leyes pertinentes cada vez mayores. De otro lado, es aplicada, porque se orientan a la solución de problemas prácticos sobre el desempeño

laboral que se presentan en el ámbito educativo. Además, permite aportar hechos nuevos, de modo que se pueda confiar en los hechos puestos al descubierto, la nueva información puede ser útil y estimable para la teoría.

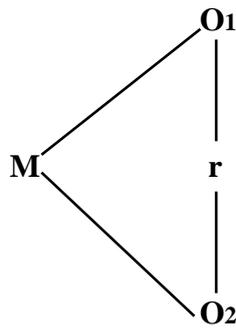
También, es una investigación correlacional, porque permitirá relacionar y asociar las dos variables: compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores, que se considera en una misma muestra de sujetos. Por último, es de corte transversal, según la investigación, porque se va a estudiar a los sujetos en un solo momento, por cuanto su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.9. Diseño de investigación

El estudio corresponde al diseño no experimental, porque las variables no se manipulan de forma intencional, solo después de su ocurrencia se analizan y estudian los fenómenos. Cabe mencionar que se van a observar los fenómenos tal y como se dan en el contexto, para después analizarlos. La investigación está constituida por conceptos, juicios y raciocinios que reflejan las competencias que poseen los docentes con relación a su desempeño laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se realizó el estudio siguiendo el método positivista cuantitativo, porque de acuerdo a Bernal (2010) consiste en la medición de las variables observadas, con el propósito de determinar sus características particulares en relación a la problemática planteada a través de una serie de postulados, que expresan relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M= Es el muestreo del estudio docentes de la institución educativa.

Ox = Compromiso institucional

R = Es el coeficiente de correlación entre las dos variables de estudio

Oy = Desempeño laboral en los docentes y colaboradores

3.10. Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos

3.10.1. Técnicas de recolección de datos

Para recolectar la información se utilizará la observación y su técnica aplicada estará enmarcada a través del cuestionario de preguntas, dirigido a los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, para recabar información sobre la variable de estudio compromiso institucional y otro cuestionario para recoger los datos de la variable desempeño laboral en los docentes y colaboradores.

3.10.2. Instrumentos de investigación

- **Cuestionario de preguntas.** Es un instrumento que plantea un listado de preguntas para recoger información con relación a la muestra de estudio y a las variables que se van a medir; es decir, el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores. Cabe precisar que este instrumento contará con respuestas de los sujetos encuestados, buscando información objetiva y precisa.

3.11. Procesamiento de datos

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizó el programa SPSS 25 mediante el cual permitió analizar las frecuencias, llegando a la medición de objetivos y preguntas de nuestro instrumento aplicado. Así mismo, se aplicó el Alfa de Cronbach para la medición de aceptabilidad de nuestra encuesta aplicada. El método de consistencia interna, basado en el alfa de Cronbach, permitió estimar la fiabilidad de un instrumento de medida, a través de un conjunto de ítems, que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Al respecto, George y Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Tabla 2. Alfa de Cronbach

ALFA DE CRONBACH	CONSISTENCIA INTERNA
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Aceptable
$0.6 > \alpha \geq 0.6$	Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Pobre
$0.5 > \alpha$	Inaceptable

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta en el SPSS24

Por otro lado, en cuanto a la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos en la materia, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y al contenido del cuestionario.

3.12. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

En cuanto a la validez de los instrumentos, se aplicará el método de juicio de expertos con el apoyo de profesionales de experiencia en la materia. Respecto a la confiabilidad, se aplicará el método estadístico del Alfa de Cronbach y, así, determinar la consistencia interna de los ítems.

Pruebas de normalidad								
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk				
	Estadístic	o	gl	Sig.	Estadístic	o	gl	Sig.
COMPROMISO INSTITUCIONAL	,194		32	,003	,816		32	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,161		32	,034	,941		32	,079

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la prueba de Shapiro – Wilk, se puede indicar que se debe usar la prueba estadística de correlación de Pearson, porque el valor p es mayor a 0,05; en consecuencia, sí existe normalidad en sus datos.

3.13. Consideraciones éticas

3.13.1. Principio de respeto

Comprende el derecho a la autodeterminación y el derecho irrestricto a la información. Los participantes del estudio tuvieron la amplia libertad de contestar los ítems de acuerdo a su criterio personal, sin recibir algún tipo de coacción o cuestionamiento alguno.

3.13.2. Consentimiento informado

Es importante tanto para el investigador como para el informante, dar a conocer los objetivos, la metodología a utilizar, porque se les explicará, previamente, los instrumentos que se van a utilizar. Aparte de ello, se aclararán algunas dudas que puedan presentarse durante su aplicación y después de esta, dando seguridad de preservar la confidencialidad del entrevistado. Finalmente, se realizará la firma del consentimiento informado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de acuerdo a las variables de estudio

Tabla 1

Correlación de la Variables de estudio

		Compromiso Institucional	Desempeño Laboral
Compromiso Institucional	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	32	32
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	32	32

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

Análisis y discusión

En la tabla 1, de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson, se puede indicar que existe una correlación positiva moderada con dos colas con un valor de 0.5.09**, demostrando que la correlación es fuerte entre el compromiso institucional y el desempeño laboral de la institución educativa N° 10635 La Samana. De igual manera, se afirma que existe significancia entre las variables con un $p=.003$ menor al valor de .005. Se infiere que, ambas variables son interdependientes, porque, por un lado, el compromiso institucional se encuentra empoderado en los docentes, para demostrar identificación con la institución educativa, acorde a la misión y visión de la misma; así como lograr los objetivos y el fortalecimiento de la organización, considerando a las dimensiones de lealtad, sentido de pertenencia y compromiso. Por otro lado, con relación al desempeño laboral de los docentes y colaboradores, los resultados

evidencian una adecuada actuación pedagógica en el desarrollo de la clase; es decir, hubo una pertinente gestión de actitudes y habilidades socioemocionales, aplicando las capacidades pedagógicas, las habilidades emocionales, desempeño de las funciones y adecuadas relaciones interpersonales en pro del compromiso de la institución educativa.

Con relación a lo manifestado, Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) sostienen que las organizaciones deben de cuidar el compromiso organizacional, estimulando el interés de los trabajadores y engrandeciendo el compromiso organizacional tanto en el aspecto afectivo, compromiso de continuidad; así como del compromiso normativo. En esta misma línea, los docentes manifiestan su sentido de permanencia y pertenencia en la institución educativa para apuntar al logro de metas establecidas. Macavilca (2018) refuerza la idea, pues refiere que, a mejor compromiso organizacional, mejor será el desempeño docente, porque los procesos de gestión mejoraron sus capacidades y su potencial a nivel profesional en relación a la institución.

Por su parte, Huerto (2018) manifiesta que para mantener el compromiso institucional se debe tener un óptimo desempeño docente, a partir de un imponderable clima organizacional, porque existe una correlación muy alta, directa y positiva entre las variables clima organizacional y las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las pertinentes relaciones interpersonales en la institución educativa.

En esta perspectiva, Enríquez (2014) complementa la idea, pues plantea que el desempeño laboral requiere de un alto grado de motivación laboral, con un máximo nivel académico en el área donde desempeñen sus labores para afirmar que, a mayor o menor tiempo de servicio a la institución, su nivel de desempeño laboral va de muy bueno a excelente. Por último, Vásquez (2018) concluye que el desempeño laboral de

los docentes se sustenta en sus habilidades comunicativas, motivación laboral, relaciones interpersonales y estilo de liderazgo, características infaltables en quienes van a gestionar los procesos educativos en los estudiantes.

Tabla 2

Nivel de Compromiso institucional

Criterio	Frecuencias	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	17	53,1
Bueno	15	46.9
Total	32	100

Análisis y discusión

En la tabla 2, indica que, el nivel de compromiso institucional de la institución educativa N° 10635 La Samana, se ubican entre los criterios de regular con un 53,1%, en contraste con el otro de bueno con 46,9%, cifra que claramente avala que los docentes y colaboradores tienen una conveniente identificación, lealtad, sentido de pertenencia y compromiso para los fines institucionales. Se colige que los actores educacionales aprehendieron las competencias del compromiso institucional para fortalecer el clima laboral y las metas institucionales, beneficiando al desempeño laboral; además de apuntar al logro de objetivos de la entidad educativa.

Lo afirmado concuerda con Obreque (2015), quien sostiene que el clima es una variable que influye en el compromiso institucional del colaborador, quien entregará sus habilidades y actitudes para el logro de los objetivos institucionales, es decir, el clima puede inhibir o estimular el compromiso de los funcionarios o de los colaboradores; inclusive, se aplicarán las medidas correctivas para mejorar el desempeño laboral, la toma de decisiones de manera eficiente, mantener e impulsar la identidad con la institución, aspectos que impulsarán el compromiso institucional.

De igual manera, Damas y Oliva (2017) manifiestan que el compromiso institucional del docente se basa en la gestión educativa eficaz para satisfacer las necesidades de los estudiantes y de la comunidad educativa a través de su involucramiento para contribuir con el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los estudiantes; así como potenciar los aprendizajes significativos, mejorar la atención en los estudiantes.

Desde otra perspectiva, Vásquez (2018) contribuye que el compromiso institucional se refuerza con las buenas relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes; además de demostrar sus habilidades comunicativas y liderazgo pedagógico, que redundarán con el desempeño laboral de los educadores, el mismo que deberá ser sostenible y reflexivo, logrando una mejora continua.

Robbins (2004) sostiene que el compromiso organizacional compromete a los trabajadores para desarrollar los objetivos institucionales, demostrando identificación, potencial humano y práctica de valores acorde con la visión institucional para obtener mejores resultados. Esto concuerda con Bayona y Goñi (2007), quienes postulan que el compromiso organizacional se encuentra relacionado con el logro de objetivos en la institución para aumentar la productividad de la misma, evidenciando una sólida formación integral en favor de los estudiantes. Chiavenato (2008) refiere que el colaborador puede mejorar el nivel de compromiso cuando este se siente apreciado y valorado; es decir, reconocido por su esfuerzo en pro de los objetivos de la entidad, demostrando actitudes positivas para incrementar su desempeño laboral.

Tabla 3

Nivel de Desempeño laboral de los docentes y colaboradores

Criterio	Frecuencias	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	17	53.1
Bueno	15	46.9
Total	32	100

Análisis y discusión

En la tabla 3, indica que, el nivel de desempeño laboral de los docentes y colaboradores de la institución educativa N° 10635 La Samana, se encuentra en un nivel regular de compromiso docente con un 53,1%, evidenciando una tendencia a mejorar; mientras que, también, se encuentra un nivel bueno con 46,9%, cifra que se indica que los maestros, con esta variable, tienen una correcta capacidad pedagógica, manejo pertinente de las habilidades emocionales, desempeño eficaz de sus funciones y adecuadas relaciones interpersonales. Se deduce, a partir de los resultados, que los docentes, como recurso humano, presentan una capacidad laboral en la entidad educativa; es decir, incrementaron su desempeño y actitudes motivacionales para beneficiar la gestión pedagógica y brindar un óptimo servicio a los estudiantes en concordancia con las políticas educativas.

En relación a lo planteado, Kerlingner y Lee (2002) manifiestan que existen diferentes teorías, que explican la relación entre la capacidad laboral para mejorar el desempeño y la motivación, así como el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, rendimiento y desempeño. En esta misma línea, el MINEDU (2012) manifiesta que el desempeño laboral de los docentes requiere de una serie de competencias, dominios y desempeños específicos, basados en una política educativa integradora, que servirá como estrategia

para la mejora y profesionalización magisterial, permitiendo potenciar las habilidades y capacidades formativas; además de optimizar los procesos enseñanza-aprendizaje para mejorar la calidad educativa de los estudiantes. De forma concomitante, Parada (2017) advierte que en todas las entidades educativas se encuentran integradas por un recurso fundamental como lo es el humano; es decir, los docentes, quienes son el motor más relevante de la organización, ya que gestionan adecuadamente la enseñanza-aprendizaje, convirtiéndose en el agente más activo de la escuela.

Tabla 4

Correlación entre Dimensión Identificación y Desempeño laboral

		Identidad	Desempeño Laboral
Identificación	Correlación de Pearson	1	,256
	Sig. (bilateral)		,157
	N	32	32
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,256	1
	Sig. (bilateral)	,157	
	N	32	32

Nota: fuente base de datos SPSS 25

Análisis y discusión

En la tabla 4, de acuerdo a la correlación de Pearson, se define que existe una correlación positiva baja con un valor de 0.256 y que no existe significancia entre la dimensión identificación y desempeño laboral por el p valor de .157, ya que este es mayor que el .005. A partir de los resultados obtenidos, se puede deducir que el desempeño laboral de los docentes y los colaboradores no practican actitudes y habilidades socioemocionales en la institución educativa, pues ha ocasionado que la identificación del docente sea restringida no solamente con el grupo profesional al que

pertenece, sino también vinculado al estatus y prestigio profesional; es decir, que el maestro no se sienta considerado ni apreciado tanto emocional, académica y axiológicamente, por los profesores dentro de la institución educativa y por los demás actores educacionales.

Asimismo, esta dimensión tiene implicancias psicosociales, porque los sujetos o colaboradores, probablemente, no se sienten parte de un grupo social determinado por la percepción, las causas y las consecuencias de las conductas de los miembros de la escuela, situación que afecta al desempeño docente, pues no va desempeñar su rol de manera exitosa; además de no facilitar los aprendizajes de los estudiantes.

Sin embargo, Valdez (2004) manifiesta que el desempeño laboral del docente es la práctica de los conocimientos teórico-prácticos acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan las relaciones humanas, el dominio de la materia a desarrollar y el conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza para facilitar y promover procesos de aprendizaje en los estudiantes. Asimismo, considera un conjunto de principios, supuestos, conceptos, métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los docentes, para recoger y sistematizar la información y compartirlos con los estudiantes. Sumado a ello, Montenegro (2003) refiere que es una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, tomando conciencia de las situaciones que se le presentan para analizar y evaluar su actuación.

En este mismo sentido, Enríquez (2014) arguye que el desempeño laboral de los docentes responde a un alto grado de motivación laboral, académico y social en la escuela para desempeñarse en sus labores, demostrando empeño, colaboración y estrategias metodológicas apropiadas para con sus educandos. No obstante, esta realidad

no se efectuaría si el docente no se encuentra estimulado por las políticas institucionales, por el emolumento, por el ambiente escolar, por la ausencia de estímulos, por las inadecuadas relaciones laborales, entre otros, en la institución educativa.

De esta manera, la identificación del docente debe estar empoderada para realizar prácticas pedagógicas con identidad profesional y gestionar los procesos educativos que le compete en favor de la institución; así como compartir su experiencia con procesos reflexivos acerca de su quehacer pedagógico, en el aula, para fortalecer sus competencias y habilidades; además de mejorar la atención y clima escolar de los estudiantes.

En suma, está claro que el docente con identificación consciente debe expresar su satisfacción y su entusiasmo por el trabajo educativo que realiza, demostrar apertura y disponibilidad para colaborar con los miembros de la comunidad educativa; así como desempeñarse a través de buenas prácticas pedagógicas en favor de los estudiantes y comunidad educativa.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión Lealtad y Desempeño laboral

		Lealtad	Desempeño laboral
Lealtad	Correlación de Pearson	1	,279
	Sig. (bilateral)		,121
	N	32	32
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,279	1
	Sig. (bilateral)	,121	
	N	32	32

Nota: Base de datos SPSS 25

Análisis y discusión

En la tabla 5, de acuerdo a los resultados evidenciados, se puede indicar que existe una relación positiva baja entre la dimensión lealtad y la variable desempeño laboral; no obstante, no hay significancia entre ambos componentes, cuyo valor $p=.121$. En relación a los datos establecidos, se colige que los docentes de la institución educativa N° 10635 La Samana presentan un bajo nivel de lealtad; es decir que el sentimiento de respeto y de fidelidad se encuentran en proceso de aprehensión, pues requiere de algunos factores como bienestar, compromiso, comunicación, confianza de los trabajadores de la institución; obviamente, relacionado con los principios y valores de la escuela. En consecuencia, se necesita que los docentes evidencien actitudes y comportamientos positivos ante los directivos, colegas, estudiantes, padres de familia y comunidad en general para mejorar las relaciones interpersonales, ya que, de esta manera, se lograría fortalecer el desempeño laboral.

Esto concuerda con lo planteado por Valdez (2004), quien refiere que el desempeño laboral del docente se demuestra con la práctica tanto de los conocimientos teórico-prácticos acerca del aprendizaje como de la conducta humana, actitudes que promuevan las relaciones interpersonales, el dominio del curso que gestiona, la metodología de enseñanza para facilitar los procesos de aprendizaje en los estudiantes. Asimismo, considera un conjunto de principios, supuestos, conceptos, métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los docentes, para recoger y sistematizar la información y compartirlas con sus estudiantes.

De acuerdo con Enríquez (2014), plantea que el desempeño laboral de los empleados demuestra un alto grado de motivación laboral, pues tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte. Asimismo, este componente acentúa el nivel educativo de

los estudiantes, por cuanto el desempeño laboral se conduce hacia los logros de la institución educativa.

En relación a esta perspectiva Kerlingner y Lee (2002) asienten que el desempeño laboral se basa en la capacidad del colaborador, en la motivación, en la satisfacción en el trabajo, en el rendimiento y en el desempeño profesional de los docentes. Esto se explica en la teoría de la equidad, que explica que el trabajador percibe un trato justo por parte de su institución, generando el empoderamiento de la lealtad a su trabajo y a su organización, trayendo como consecuencia un pertinente desenvolvimiento. Asimismo, fundamentan que el desempeño laboral se fundamenta en la teoría de las expectativas; es decir, en el sentimiento de satisfacción del trabajador, evidenciando de esta manera un eficaz desempeño laboral, permitiendo incrementar su actuación, la evaluación o reconocimiento y la valoración del trabajador o colaborador en beneficio de su institución.

En esta misma línea, Chiavenato (2002) sostiene que el desempeño es la eficacia del personal dentro de una organización, donde se evidencia el desenvolvimiento y la satisfacción laboral, que implica la ejecución de habilidades, capacidades y desempeños, como la lealtad, de acuerdo al perfil y a las funciones asignadas; además de vincular cualidades valorativas a nivel personal en un contexto determinado.

De igual manera, el MINEDU (2012) refiere que el desempeño docente requiere de una serie de competencias, dominios y desempeños específicos que debe demostrar el maestro. Asimismo, esta forma laboral se sustenta en una política educativa integradora, que servirá como estrategia para la mejora y profesionalización magisterial, permitiendo potenciar las habilidades y capacidades formativas; además de optimizar los procesos enseñanza-aprendizaje para mejorar la calidad educativa de los estudiantes.

En síntesis, es importante aclarar que la dimensión lealtad se fortalece cuando el docente inspira confianza a sus colegas, a sus estudiantes a través de su desempeño académico profesional; además de evidenciar comportamientos ético-morales dentro y fuera de la institución educativa; vale decir, que debe demostrar una coherencia de lo que dice y hace, otorgando valor y sinceridad a su palabra con relación a su desempeño pedagógico para, así, fortificar el desempeño laboral del docente con un grado de satisfacción, de identificación, con asunción de responsabilidades para alcanzar objetivos educativos y buscar la calidad educativa.

Tabla 6

Correlación Sentido de pertinencia y Desempeño laboral.

		Sentido de pertinencia	Desempeño laboral
Sentido de pertinencia	Correlación de Pearson	1	,399*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	32	32
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,399*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	32	32

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

Nota: Base de dato de SPSS 25

Análisis y discusión

En la tabla 6, de acuerdo a los datos de la correlación Pearson, se establece que existe una relación positiva con dos colas entre sentido de pertinencia y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 10635 La Samana, con un valor de .339**, pues los resultados evidencian que sí existe una correlación significativa de 0,05. Se deduce que la dimensión de sentido de pertinencia en los docentes y colaboradores es

óptima, porque se sienten parte de la organización escolar, son valorados como personas o profesionales capacitados; ergo, mantienen una relación más fuerte con la institución, ya que forman parte de una comunidad profesional, una organización, una institución que valora su desempeño laboral, motivo que estimula, en los maestros, asumir compromisos favorables para la entidad.

Estas afirmaciones concuerdan con CEPAL (2007), por cuanto manifiesta que el sentido de pertenencia es el motor que impulsa al ser humano a realizar algo positivo, además de evidenciar compromiso de mejora y superación. Aparte de ello, se incluye la confianza consigo mismo, con los demás y con la organización, generando vínculos afectivos, la adopción de normas, hábitos y sentimiento de solidaridad con los demás integrantes.

De acuerdo con García, Loredó, Luna y Rueda (2008), argumentan que el sentido de pertenencia en los docentes se puede lograr con la participación activa, asunción de responsabilidad, respeto a los miembros y a las normas de la entidad, enmarcados en un contexto de valoración y reconocimiento institucional. Estos aportes, indudablemente, coadyuvan a incrementar el desempeño laboral de los maestros, quienes van movilizar todo su potencial en bienestar de los estudiantes.

De otro lado, Parada (2017) sostiene que el desempeño laboral va a garantizar que el recurso humano no solamente forme parte de una organización, sino que deben demostrar resultados favorables en la misma, a través de sus habilidades sociopedagógicas para satisfacer los objetivos institucionales. De manera complementaria, Herzberg (1968), plantea la teoría de los dos factores que explica el comportamiento de los colaboradores; así como proponer dos factores para orientar el comportamiento personal. Para empezar, refiere que los factores higiénicos o extrínsecos se basan en el ambiente de los miembros de la organización, acorde con las

funciones laborales, que van a desempeñar en el trabajo. Dentro de estos se presenta el emolumento o salario, los beneficios sociales y laborales, el tipo de dirección, las condiciones ambientales, las políticas y reglamentos empresariales, entre otros.

Desde otra óptica, MINEDU (2013) sostiene que el desempeño laboral requiere de capacidades pedagógicas, habilidades emocionales, desempeño de las funciones y relaciones interpersonales para evidenciar profesionalismo docente, que comprende una serie de saberes específicos y pedagógicos construido por la reflexión teórico-práctica de acuerdo a su rol en la institución. Asimismo, implica una práctica específica en la enseñanza, para lograr el interés y el compromiso en los estudiantes por aprender y formarse, eficientemente.

Tabla 7

Correlación entre compromiso institucional y desempeño laboral

		Compromiso institucional	Desempeño laboral
Compromiso institucional	Correlación de Pearson	1	,437*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	32	32
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,437*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	32	32

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

Nota: base de datos SPSS 25.

Análisis y discusión

En la tabla 7, se evidencia una correlación positiva de dos colas entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 10635 La Samana. Estos resultados demuestran un nivel significativo sobre el

compromiso institucional de la entidad en referencia, cuyo valor es de .437**; además, los resultados evidencian que sí existe una correlación significativa de 0,05. de acuerdo con el valor $p = .012$ que es mayor al de .005. A partir de estos datos, se deduce que el compromiso institucional como el desempeño laboral, en los docentes, se encuentra empoderado, porque, por un lado, demuestran capacidad pedagógica, habilidades emocionales, desempeño de las funciones y relaciones interpersonales para transformar la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos educativos y lograr un saber específico y pedagógico construido por la reflexión teórico-práctica por medio del profesionalismo del docente, quien va a movilizar una serie de recursos como dominar y gestionar sus emociones durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado, se evidencia responsabilidad, puntualidad, manejo de las relaciones interpersonales, en la ejecución de su clase, con el propósito de brindar un servicio educativo satisfactorio, constructivo y sostenible para contribuir con el clima institucional. Todo lo mencionado se concretiza a través del compromiso institucional del docente, quien va a desempeñarse con identificación, lealtad, sentido de pertenencia y compromiso, demostrando su accionar ético, profesional para realizar las diversas tareas de su competencia; además de contribuir con los objetivos institucionales.

Esta dimensión comprende una identidad social, con percepción positiva, para desarrollar un crecimiento con el desempeño docente y personal, relacionado a la actividad pedagógica en aula, que permita fortalecer el bienestar mutuo de las partes involucradas, sentirse orgulloso de valorarse como persona o profesional competente, logrando un cambio positivo en la escuela.

En este sentido, Meyer y Allen (1991) plantean que el compromiso institucional se potencia por la continuidad, normatividad y afectividad, pues estas responsabilidades son concomitantes y recíprocos, que van a influenciar en el comportamiento del

trabajador, por cuanto es imposible que un docente, en el caso de su institución educativa, experimente tal o cual compromiso con diferentes grados no solamente reglamentados, sino ético y morales. Este planteamiento se complementa con lo manifestado por Doug y Fred (2006), quienes refieren que el éxito personal y organizacional requiere de competencias o inteligencia moral, cuya capacidad mental permite estimar cómo los principios universales se plasman en los valores personales, acciones y objetivos.

Por su parte, Likert (1968) el compromiso institucional se percibe, también, con el comportamiento de los colaboradores con los directivos y las políticas institucionales, en relación al contexto, la tecnología, la infraestructura de la institución, las jerarquías de quienes trabajan, el emolumento, la personalidad, el grado de satisfacción y la percepción del clima organizacional.

En tal sentido, Obreque (2015) sostiene que el compromiso del trabajador, con la entidad, se relaciona con el clima de la organización, demostrando habilidades y actitudes para el logro de los objetivos institucionales; es decir, el clima puede inhibir o estimular el compromiso de los funcionarios de los colaboradores. Macavilca (2018) puntualiza que, a mejor compromiso organizacional, mejor será el desempeño docente, pues, argumenta que el docente tiene adquirido un compromiso afectivo, de continuidad y de normatividad con relación a los procesos de gestión de la institución.

Desde la perspectiva del desempeño laboral, los docentes, acorde con los resultados, sí demuestran y movilizan una serie de habilidades y estrategias para potenciar esta dimensión; es decir, ejecutan sus capacidades Pedagógicas para transformar la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de nuevas generaciones (García y Ramis, 1999).

Esto se relaciona con el manejo de las habilidades emocionales, pues esta capacidad permite el control de la emoción de cualquier sentimiento. Implica que el docente se autorregula y sabe gestionar sus emociones en el proceso de enseñanza aprendizaje y en sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos y colegas. Además, desarrolla sus funciones en el marco axiológico como asistencia, responsabilidad y puntualidad; además del grado de participación, en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión, entre los actores educativos, para cumplir con la normatividad, la capacitación constantemente, la implicación personal en la toma de decisiones de la institución, entre otros (Valdez, 2004). Aparte de ello, practica sus relaciones interpersonales, adecuadamente, tanto dentro como fuera de la institución educativa, las mismas que se evidencian de manera satisfactoria, constructiva y sostenible, contribuyendo con el desempeño eficiente en la institución.

A partir de los cuestionamientos, Porras (2014) enfatiza que el sistema de gestión de calidad de las instituciones educativas, tiene la obligación de prestar atención a las distintas valoraciones, priorizándolas según su nivel de necesidad o urgencia. Por otra parte, se deben formular las directrices que guíen u orienten a los colegios públicos de preescolar, básica y media, bajo su administración, en la implantación del SGC, para asegurar el éxito de dicho proceso, con la finalidad de asegurar la calidad educativa en los estudiantes colombianos

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL Y EL NIVEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10635, LA SAMANA

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. UGEL: Santa Cruz
- 1.2. Institución Educativa: N° 10635
- 1.3. Nivel/ Modalidad: Secundaria de menores
- 1.4. N° de docentes: 32
- 1.5. Duración:
 - Inicio: 10/09/21
 - Término: 10/11/21
2. Responsable: Altamiro Tarrillo Silva

II. PRESENTACIÓN

La propuesta de mejora sobre el compromiso institucional y el nivel desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la institución educativa N° 10635 busca contribuir con los objetivos organizacionales, demostrando identificación y comprensión de los valores; además de cumplir con la visión y misión institucional para obtener resultados óptimos con el trabajo desempeñado como una forma de evidenciar responsabilidad para transformar la mentalidad de los estudiante y facilitar el conocimiento, aspectos claves de la escuela y del quehacer educativo.

En tal sentido, las experiencias que demande de esta propuesta permitirán la aplicación de diferentes procesos estratégicos para potenciar las actitudes positivas y las competencias tanto profesionales, emocionales como axiológicos de los actores educativos, asumiendo diferentes compromisos en la entidad.

III. JUSTIFICACIÓN

Las instituciones educativas que buscan optimizar sus procesos pedagógicos y formativos; además de darle sostenibilidad a sus servicios, requiere de un cambio significativo para lograr la mejora continua en quienes se encuentran inmersos; es decir, director, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia de una organización.

Bajo este punto de vista, la presente propuesta se justifica porque planteará de manera eficaz y eficiente una propuesta de mejora sobre el compromiso institucional y el nivel desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la institución educativa N° 10635 de manera pertinente, acorde a la realidad del recurso humano. Para realizar este trabajo, se considera las variables propuestas, a partir de las teorías fundamentales y de acuerdo con el soporte teórico, con la intención de mejorar el desempeño laboral de los actores educativos, considerando la implementación de una secuencia de acciones estratégicas para optimizar dicha variable.

En este sentido, se debe propiciar escenarios con la finalidad que los integrantes de la institución tengan la posibilidad de crecer tanto a nivel personal como profesional, propiciando constantes oportunidades para que interactúen entre todos los colaboradores y fortalecer los objetivos institucionales; específicamente, en la demostración de un desempeño docente para facilitar los procesos académicos de los estudiantes.

IV. OBJETIVOS

El objetivo de la propuesta de mejora busca contribuir con el fortalecimiento del compromiso institucional y el nivel desempeño laboral, considerando los aspectos profesional, pedagógico, emocional y axiológico de los docentes y colaboradores.

- Incrementar la capacidad profesional y pedagógica de los docentes, a partir de las estrategias metodológicas, la aut Capacitación y la autoevaluación.
- Mejorar la competencia emocional de los docentes, demostrando autonomía, comunicación interpersonal y gestión de las emociones.
- Aplicar los valores axiológicos de los docentes, considerando la identidad, la lealtad, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

V. FUNFAMENTACIÓN

La propuesta de mejora sobre el compromiso institucional y el nivel desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la institución educativa N° 10635 se fundamenta en el soporte teórico de la investigación. Así, se tiene al compromiso institucional de Robbins (2004), quien sustenta que es la intensidad de los trabajadores o colaboradores en la organización, con la finalidad de contribuir con los objetivos organizacionales. También, sustenta que consta de la identificación con la compañía y de la aprehensión de los valores institucionales; además de cumplir con la visión institucional para obtener mejores resultados.

De forma análoga, se presenta al soporte teórico de los tipos de compromisos organizacionales de Arias (2001), pues manifiesta que el compromiso institucional se consolida, de acuerdo al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. En relación al primero, habla sobre el apego emocional al

percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, que permiten disfrutar en su permanencia dentro de la organización. Con este compromiso, los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. En cambio, con el segundo, explica la ligazón del maestro con la institución, porque ha invertido tiempo, esfuerzo y responsabilidad, factores que influyen para sentir la necesidad de continuar laborando. Por último, menciona al tercero que es la lealtad a la organización en el sentido moral, económico, y profesional, desarrollando un fuerte sentimiento y gratitud para continuar en la institución; además de haber sido valorado por sus diferentes actitudes y habilidades.

De acuerdo con Bayona y Goñi (2007), Doug y Fred (2006) y Chiavenato (2008), refieren que la importancia del compromiso organizacional se encuentra ligada al logro de objetivos, considerando el capital humano, un desempeño óptimo con metodología activas para aumentar la productividad y formar integralmente a los estudiantes. Por otro lado, argumentan que el éxito personal y organizacional requiere de inteligencia moral, capacidad mental, que se plasman en los valores personales, acciones y objetivos. el colaborador puede mejorar el nivel de compromiso cuando este se siente apreciado y valorado; es decir, reconocido por su esfuerzo en pro de los objetivos de la entidad, demostrando actitudes positivas para incrementar su desempeño laboral. De otro lado, se debe aumentar la confianza para seguir aportando para lograr las metas laborales, tomando las mejores decisiones en asuntos de trabajo

Desde otra perspectiva, también, se considera los componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), quienes manifiestan que un

desempeño óptimo con metodología activas de los docentes se respalda en tres tipos de compromiso como el de continuidad -propósito de permanecer, con lealtad, en la institución como condición obligatoria; el normativo -para lograr la permanencia del colaborador con su quehacer pedagógico- y el afectivo -con la intención de reflejar un estado emocional de los docentes o colaboradores, pues sienten plena identificación con la organización; además de un sólido compromiso afectivo para continuar su vínculo laboral porque quieren hacerlo-. Estos compromisos son vitales para lograr la permanencia de una entidad sólida y con un servicio de calidad a los usuarios que son los estudiantes.

De manera complementaria, la propuesta se basa la teoría del desempeño laboral en los docentes y colaboradores de Kerlingner y Lee (2002), pues manifiestan que explican la relación entre la capacidad laboral para mejorar el desempeño y la motivación, estableciendo el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, el rendimiento y el desempeño de los colaboradores. Asimismo, refieren sobre la teoría de la equidad, que explica que el trabajador percibe un trato justo por parte de su institución, generando la lealtad a su trabajo y a su organización, aquí juega un rol importante la comunicación con el directivo.

Por otro lado, se presenta la teoría del reconocimiento del desempeño laboral de Honneth (1997), que sustenta el reconocimiento del amor, referido a las relaciones primarias para entablar lazos afectivos entre los docentes; así como reconocerse como sujetos de necesidad, confirmando su satisfacción o rechazo. Asimismo, se menciona al reconocimiento como el derecho, pues es importante que el docente o trabajador conozcan sus derechos, pero a partir de sus obligaciones o responsabilidades que la organización o la escuela requieran y la solidaridad, que es

la valoración social para resaltar de manera positiva las cualidades del docente-colaborador, basándose en ideales y metas organizacionales que se vinculan con aptitudes sociales.

Finalmente, se propone a la teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg (1968), pues advierte que comportamiento de los colaboradores en el trabajo se debe basar en dos factores para orientar el comportamiento personal. Así, se tiene a los factor higiénicos o extrínsecos, que se basan en el ambiente de los miembros de la organización, acorde con las funciones laborales, que van a desempeñar en el trabajo y, complementariamente, se menciona a la motivación personal de los docentes, con la finalidad de incentivar y estimular, en términos monetarios, hacia un óptimo desempeño pedagógico; en consecuencia, se va a evitar y minimizar la insatisfacción laboral en la escuela.

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA

Actividades	Estrategias	Recursos	Instrumentos	2021		
				S.	O.	N.
Desarrollo de la identificación institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Conversatorios colegiados entre docentes y colaboradores - Círculos de calidad por especialidades 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Vídeos motivacionales - Instructivos - Fotocopias - Test - Laptop - Ppts 	X		
Valoración de la lealtad institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Juego de roles sobre la lealtad - El valor de la palabra 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Vídeos motivacionales - Instructivos - Fotocopias - Test - Laptop - Ppts 	X		

Identificación del sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento del conocimiento, talento y habilidades - Dinámicas extra-laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Vídeos motivacionales - Instructivos - Fotocopias - Test - Laptop - Ppts 	X		
Compromiso y percepción institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento emocional y laboral - Subjetividad, selectividad y temporalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Vídeos motivacionales - Instructivos - Fotocopias - Test - Laptop - Ppts 		X	
Aplicación de las capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de la especialidad y la didáctica 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Vídeos motivacionales - Instructivos - Fotocopias - Laptop - Ppts 		X	
Gestión de las habilidades emocionales	<ul style="list-style-type: none"> - El manejo emocional en la institución 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Vídeos motivacionales - Instructivos 			X
Desempeño de las funciones en la institución	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis crítico de los pro y contra del trabajo profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Vídeos motivacionales - Instructivos - Fotocopias - Test - Laptop - Ppts 			X
Manejo de las relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y comunicación efectiva - Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Docentes - Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> - Vídeos motivacionales - Instructivos 			X

VII. TALLERES

TALLER: Compromiso institucional y el nivel desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la institución educativa N° 10635, La Samana	
Setiembre	
N° de talleres	Actividades
Taller N° 1:	Desarrollo de la identificación institucional
Taller N° 2	Valoración de la lealtad institucional
Taller N° 3	Identificación del sentido de pertenencia
Octubre	
Taller N° 4	Compromiso y percepción institucional
Taller N° 5	Aplicación de las capacidades Pedagógicas
Taller N° 6	Gestión de las habilidades emocionales
Noviembre	
Taller N° 7	Desempeño de las funciones en la institución
Taller N° 8	Manejo de las relaciones Interpersonales

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación determinaron que existe una correlación significativa débil con un nivel de 0,01 entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020, porque la variable se encuentra empoderada en los docentes y administrativos, demostrando capacidad pedagógica, disciplinar, emocional, desempeño de las funciones y relaciones interpersonales en función de los objetivos institucionales.
2. Se identificó que el nivel de compromiso institucional de los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020 es regular con un 53,1 % y bueno con 46,9 %, puesto que los maestros y administrativos evidenciaron una conveniente identificación, lealtad, sentido de pertenencia y responsabilidad para fortalecer metas institucionales y beneficiar la gestión educativa.
3. Se identificó que el nivel desempeño laboral de los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020 es regular con un 53,1 % y bueno con 46,9 %, porcentaje estadístico que muestra que los actores educacionales evidencian una correcta capacidad pedagógica, manejo pertinente de las habilidades emocionales, desempeño eficaz de sus funciones y adecuadas relaciones interpersonales para beneficiar la gestión pedagógica y brindar un óptimo servicio a los estudiantes en concordancia con las políticas educativas.

4. Se determinó estadísticamente que existe una relación positiva y significativa con un 0,05 entre las dimensiones de la variable compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020., porque ambas variables se vinculan en los maestros y colaboradores, quienes evidenciaron un desempeño profesional y pedagógico para transformar las conductas de los estudiantes, movilizand o una serie de recursos; además de involucrase con las metas de la institución.

SUGERENCIAS

1. Al director de la UGEL – Santa Cruz, se le sugiere ejecutar talleres de capacitación sobre compromiso institucional y desempeño laboral en los docentes y colaboradores de las instituciones educativas, para potenciar las competencias no solamente profesionales, pedagógicas, sino también emocionales en favor de la educación peruana.

2. Al director de la institución educativa N° 10635 La Samana, de Santa Cruz, de Cajamarca, se le sugiere convocar a los docentes de los diferentes niveles para desarrollar talleres acerca del compromiso institucional y desempeño laboral, para fortalecer el trabajo de los docentes, en las diferentes áreas, con la intención de concretizar los objetivos, la misión y la visión institucionales en relación a las políticas de la entidad educativa.

3. A los maestros de la institución educativa N° 10635 La Samana, de Santa Cruz, se los exhorta a comprometerse con su centro escolar; además de movilizar sus capacidades cognitivas y pedagógicas para optimizar su desempeño laboral e involucrarse, permanentemente, con sus colegas y estudiantes para aportar a la organización escolar.

REFERENCIAS

- Aldana, L. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*. [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar].
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Arbañil, R. y Chiroque, N. (2015). *Programa de desarrollo de las relaciones humanas fundamentado en Elton Mayo para mejorar el clima institucional de la I.E. "Federico Villarreal" de Túcume - Lambayeque 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7101/BC-1496%20ARBA%c3%91IL%20CARLOS-CHIROQUE%20DELGADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amador, O. (2013). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Gestiópolis.
- Ararteko, E. (2010). *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. Santa María.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* Limusa.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Editorial UNAM.
- Bayona, C.; Goñi S. y Madorrán, C. (2007). Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. 9(1), 139-149.
http://www.unavarra.es/digitalAssets/117/117830_dt33-99.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Pearson.
- Cabrera, L. (2017). *La Comunicación Organizacional Interna y su relación con el Clima Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de*

- Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].
<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2562/TESIS%20MAESTRIA%20CABRERA%20ROSELL%20LUIS%20A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabanillas, R. (2019). *Investigación Educativa. Arquitectura del Proyecto de Investigación y del informe de tesis*. Compañón.
- Caligiore, I. y Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8 (24), 644-658. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29002408>
- Casassus, J. (2003). *La Escuela y la (Des)Igualdad*. LOM.
- Castañeda R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño (Orígenes, concepto, elementos y características*. Universidad Juárez del Estado de Durango.
- CEPAL (2007). *Cohesión social, inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2834/S2006932_es.pdf
- Colmenares D., y Saavedra T. (2007). Aproximación teórica de la lealtad de marca: enfoques y valoraciones. *Cuadernos de Gestión*, 7(2), 69-81.
<https://www.ehu.es/ojs/index.php/CG/article/viewFile/19148/17119>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Damas, G. y Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEL N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Doug L. y Fred K. (2006). *Líder a líder*. Spring.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Norma.

- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. [Tesis de maestría, Universidad de Morelos].
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TE SIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Extremera, N. y Fernández, P. (2002). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 8(12), 1-9.
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/759Extremera.PDF>
- Fabián, J. (2019). *El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].
<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3159/EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20ADMINISTRATIVOS%20DE%20LA%20UNIVERSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, B., Loredó, J., Luna, E. y Rueda, M. (2008). Modelo de la evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(03), 34-56.
<https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4658>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? *Teoría de las organizaciones*, 12(2), 13-22.
<https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Honneth, A., (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Crítica.

- Huerto, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N°9-UGEL 05-SJL-2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27463/Huerto_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ivancevich, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw-Hill.
- Jericó, P. (2001). *La nueva gestión del talento. Construyendo compromiso*. Pearson Educación. https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf
- Kerlinger, F, y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Método de la investigación en Ciencias Sociales*. MacGraw Hill Interamericana.
- Klassen, R. y Ming, C. (2010). El compromiso ocupacional y la intención de dejar de Profesores practicantes y en servicio: influencia de la autoeficacia, estrés laboral y contexto de enseñanza. *Psicología educativa contemporánea*, 40(15), 257-273 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Devito.
- Livaque, P. (2017). *El clima laboral y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015-2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1432/TESIS%20PERLA%20OLIVAQUE%20ROSAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luengo, A. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente*. [Tesis de maestría, Universidad del Zulia]. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39843930/desempeno_laboral-with-cover-

page-
v2.pdf?Expires=1643047651&Signature=Y020mlrx2CqBOPOjsFvaTvTWhew6
Ky01TUEqHBJCLXuqOFwEJCg2d-
Ewj4IDUviMjjDN0qHkZKNHb4VM9WFiTKKCiBRC1iW28D-
xKhDjn1oXhgvLeDDRwNo6GBCsfGX6QZbL7I9DjKfjXyFb4crKX3Pbkk20is
kSDUcgz3m3QVt9ZKDwhZSad4MXNnWr-B95fZn7Cdx1IJFTA5pc-
4XaiPy5oDGLqK4iRPS8ya3qEJmf9IZqn9epQ2qgJQWSs4Gi9HZurv-
R6185UXxq53EfcGt2cBUO9pOiuzHf1v6Wx0FkdbbWU6YPLsjhJ1BAfEbTV
Ey0-XaLg5bKZjLdzmq2A__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Macavilca, A. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23035/Macavilca_TAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mayo, E. (2001). *Teoría de las Relaciones Humanas*. FCE.

Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Alianza Editorial.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. 1(1), 61-89.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612011000200002&script=sci_arttext

Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1997). *Compromiso con las organizaciones y Ocupaciones: extensión y prueba de conceptualización de tres componentes*. *Revista de Psicología Aplicada*.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>

- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Corporación Gráfica Navarrete. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montes, I. (2001). La identidad profesional de los maestros en crisis, apuntes para el debate. *Persona y Cultura*, 2(2), 49-59. https://www.academia.edu/3993282/La_identidad_profesional_de_los_profesores_en_crisis
- Obreque, A. (2015). *Clima Organizacional y Compromiso Funcionario en un hospital público de baja complejidad*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf;jsessionid=DC4DB354EB1CF8184F7ED9E10A3AB549?sequence=1
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 14(7), 42-56. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140/198>
- Peña, M.; Díaz, M.; Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). *El Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de los Trabajadores de las pequeñas empresas*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

- Porras (2014). *La implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio, Colombia*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Eporras/Documento.pdf>
- Recio, R., Gómez, D., López, H., Martínez, E. (2008). Compromiso y clima organizacional en empresas de servicio en los municipios de Rioverde y Ciudad Fernández del Estado de San Luis Potosí. *Administración y Desarrollo*, 52(38), 97-103. <http://www.revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/70/pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica*. Prentice Hall. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo*. 1(25), 6-7. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), 1-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155/15512151004>
- Saldaña, C. y Cornejo, F. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>

- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. Gerencia estratégica. Garnica. <http://gerenciaestrategica.pbworks.com/w/file/fetch/55691078/la%20quinta%20disciplina%20%20peter%20senge.pdf>
- Stoner, J.; Freeman, R. y Gilbert, D. (1994). *Administración*. PRENTICE HALL. https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Valdez, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. *Instituto Central de Ciencias Pedagógicas*, 13(22), 1-17. https://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Vásquez, J. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Narcea. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Competencias%20docentes%20del%20profesorado%20universitario.%20Calidad%20y%20desarrollo%20profesional.pdf>
- Zamora, G. (2009). Compromiso Organizacional de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Red Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>

APÉNDICES/ANEXOS



CUESTIONARIO DE PREGUNTAS “COMPROMISO INSTITUCIONAL”

Estimado docente: a continuación se propone una serie de enunciados con respecto a su compromiso laboral en la institución educativa donde labora. En este sentido, se solicita su opinión sincera y veraz en cada pregunta planteada. Después de leer cada enunciado (pregunta), coloque el número que corresponda a su opinión de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	DIMENSIONES – INDICADORES (PREGUNTAS)	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN DE IDENTIFICACIÓN					
1	¿Expreso satisfacción y entusiasmo por el trabajo pedagógico que realizo en la institución educativa?					
2	¿Demuestro apertura y disponibilidad para colaborar con los miembros de la comunidad educativa?					
3	¿Desempeño buenas prácticas pedagógicas en la institución educativa?					
	DIMENSIÓN DE LEALTAD					
4	¿Inspiro confianza a mis colegas y estudiantes a través de mis actos?					
5	¿Evidencio comportamiento ético y moral dentro y fuera de la institución educativa?					
6	¿Otorgo valor y sinceridad a mi palabra con relación a mi desempeño profesional?					

DIMENSIÓN SENTIDO DE PERTENENCIA						
7	Me empodero de los valores, la visión y la misión institucionales.					
8	¿Demuestro orgullo de pertenecer a la institución educativa donde laboro?					
9	¿Me siento reconocido, respetado y aceptado por el grupo de profesionales o colegas dentro de la institución educativa?					
DIMENSIÓN DE COMPROMISO						
10	¿Me involucro emocionalmente con la entidad para demostrar mi experiencia profesional y personal?					
11	¿Me siento obligado moralmente de pertenecer y permanecer en la institución?					
12	¿Percibo que debo permanecer en mi organización donde laboro?					

Fuente: Elaboración propia.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, **Jorge Luis Becerra Muñoz**, identificado con DNI N° **26702389**, con grado académico de **Doctor en Sociología**, otorgado por la **Universidad Inca Garcilaso de la Vega**.

Hago constar que he leído y revisado los doce (12) indicadores o ítems, que corresponde a la tesis de maestría denominada: Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020. de la Maestría en Ciencias con mención en Gestión de la Educación.

Los indicadores de la ficha de observación están distribuidos de acuerdo a (4) dimensiones, correspondiente a la variable Compromiso institucional: Identificación (3 ítems), Lealtad (3 ítems), Sentido de pertenencia (3 ítems) y Compromiso (3 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (3) criterios: claridad, coherencia y pertinencia con relación a la variable Método de Casos-Bruner. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada los correctivos necesarios, los resultados son los siguientes:

FICHA DE OBSERVACIÓN		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
12	12	100%

Lugar y fecha: 27 de enero de 2021

Apellidos y nombres del evaluador: **Jorge Luis Becerra Muñoz**


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

EVALUACIÓN SOBRE LA FICHA DE OBSERVACIÓN ACERCA DEL EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

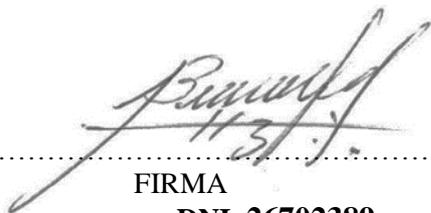
Apellidos y nombres del evaluador: Jorge Luis Becerra Muñoz

Título: Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020.

Autor: Altamiro Tarrillo Silva

Fecha: 27 de enero de 2021

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	La ficha de observación es pertinente con el problema y objetivos de la investigación.		La ficha de observación es pertinente con la variable y sus respectivas dimensiones.		La ficha de observación es pertinente con las dimensiones e indicadores.		La ficha de observación es pertinente con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	



 FIRMA
 DNI: 26702389



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO

UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



CUESTIONARIO DE PREGUNTAS “DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES”

Estimado docente: a continuación se propone una serie de enunciados con respecto a su desempeño laboral en los docentes y colaboradores en la institución educativa donde labora. En este sentido, se solicita su opinión sincera y veraz en cada pregunta planteada. Después de leer cada enunciado (pregunta), coloque el número que corresponda a su opinión de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	DIMENSIONES – INDICADORES (PREGUNTAS)	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					
1	¿Transforma positivamente la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos académicos?					
2	¿Soluciona tareas académicas de carácter instructivo en coordinación con los estudiantes a través de un trabajo colegiado?					
3	¿Contribuye al desarrollo integral de los estudiantes?					
	HABILIDADES EMOCIONALES					
4	¿Identifica y expresa sus emociones, a través del lenguaje, de manera autónoma y asertiva?					
5	¿Comprende y analiza sus emociones personales y colectivas, empleando la gestión emocional?					

6	¿Regula y controla sus emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual?					
DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES						
7	¿Contribuye con el cambio positivo, a través de mi compromiso docente, con la entidad educativa?					
8	¿Demuestra estrategias metodológicas y didácticas innovadoras para enseñar a los estudiantes a generar conocimientos?					
9	¿Evidencia autocapacitación y autoevaluación permanente para darle sostenibilidad a mi área de dominio o especialidad?					
RELACIONES INTERPERSONALES						
10	¿Interactúa eficientemente con los actores educativos para comunicar e intercambiar emociones e ideas entre ambos?					
11	¿Comunica asertivamente mis propósitos comunes o intenciones, respetando la individualidad personal de mis colegas en la institución educativa?					
12	¿Trabaja en equipo para lograr una genuina colaboración entre los docentes y colaboradores de la comunidad educativa?					

Fuente: Elaboración propia.

**GRACIAS POR SU
COLABORACIÓN**

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, **OCHARÁN SÁNCHEZ, WILSON ALEJANDRO**, identificado con DNI N° **26684880**, con grado académico de **Maestro en Ciencias Gestión de la Educación**, otorgado por la Universidad Nacional de Cajamarca

Hago constar que he leído y revisado los doce (12) indicadores o ítems, que corresponde a la tesis de maestría denominada: Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020. de la Maestría en Ciencias con mención en Gestión de la Educación.

Los indicadores de la ficha de observación están distribuidos de acuerdo a (4) dimensiones, correspondiente a la variable Desempeño laboral en los docentes y colaboradores: Capacidades pedagógicas (3 ítems), Habilidades emocionales (3 ítems), Desempeño de las funciones (3 Relaciones interpersonales (3 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (3) criterios: claridad, coherencia y pertinencia con relación a la variable Método de Casos-Bruner. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada los correctivos necesarios, los resultados son los siguientes:

FICHA DE OBSERVACIÓN		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
12	12	100%

Lugar y fecha: 29 de enero de 2021

Apellidos y nombres del evaluador: **OCHARÁN SÁNCHEZ, WILSON ALEJANDRO**


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

EVALUACIÓN SOBRE LA FICHA DE OBSERVACIÓN ACERCA DEL ESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES

Apellidos y nombres del evaluador: OCHARÁN SÁNCHEZ, WILSON ALEJANDRO

Título: Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020.

Autor: Altamiro Tarrillo Silva

Fecha: 29 de enero de 2021

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	La ficha de observación es pertinente con el problema y objetivos de la investigación.		La ficha de observación es pertinente con la variable y sus respectivas dimensiones.		La ficha de observación es pertinente con las dimensiones e indicadores.		La ficha de observación es pertinente con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	



 FIRMA

DNI: 26684880



CUESTIONARIO DE PREGUNTAS “COMPROMISO DOCENTE”

Estimado director: A continuación, se propone una serie de enunciados con respecto al compromiso laboral de los docentes en la institución educativa que usted dirige. En este sentido, se solicita su opinión sincera y veraz en cada pregunta planteada. Después de leer cada enunciado (pregunta), coloque el número que corresponda a su opinión de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	DIMENSIONES – INDICADORES (PREGUNTAS)	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN DE IDENTIFICACIÓN					
1	Expresa su satisfacción y su entusiasmo por el trabajo pedagógico realizado en la institución educativa.					
2	Demuestra apertura y disponibilidad para colaborar con los miembros de la comunidad educativa.					
3	Desempeña en la institución educativa buenas prácticas pedagógicas.					
	DIMENSIÓN DE LEALTAD					
4	Inspira confianza a sus colegas y estudiantes a través de sus actos.					
5	Evidencia comportamiento ético y moral dentro y fuera de la institución educativa.					
6	Otorga valor y sinceridad a su palabra con relación a su desempeño profesional.					

DIMENSIÓN SENTIDO DE PERTENENCIA						
7	Se empodera de los valores, visión y misión institucionales.					
8	Demuestra orgullo de pertenecer a la institución educativa.					
9	Se siente reconocido, respetado y aceptado por el grupo de profesionales.					
DIMENSIÓN DE COMPROMISO						
10	Se involucra emocionalmente con la entidad para demostrar su experiencia profesional.					
11	Se siente obligado moralmente de pertenecer y permanecer en la institución.					
12	Percibe que debe permanecer en su organización.					

Fuente: Elaboración propia.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO

UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



**CUESTIONARIO DE PREGUNTAS “DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES
Y COLABORADORES”**

Estimado director: A continuación, se propone una serie de enunciados con respecto al desempeño laboral en los docentes y colaboradores en la institución educativa que dirige. En este sentido, se solicita su opinión sincera y veraz en cada pregunta planteada. Después de leer cada enunciado (pregunta), coloque el número que corresponda a su opinión de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	DIMENSIONES – INDICADORES (PREGUNTAS)	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					
1	Transforma positivamente la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos académicos.					
2	Soluciona tareas académicas de carácter instructivo en coordinación con los estudiantes.					
3	Contribuye al desarrollo integral de los estudiantes.					
	HABILIDADES EMOCIONALES					
4	Identifica y expresa sus emociones, a través del lenguaje, de manera autónoma.					
5	Comprende y analiza sus emociones personales y colectivas, empleando la gestión emocional.					
6	Regula sus emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual.					

DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES						
7	Contribuye con el cambio positivo de la entidad educativa.					
8	Demuestra estrategias metodológicas y didácticas innovadoras para enseñar a los estudiantes.					
9	Evidencia autocalificación y autoevaluación permanente para darle sostenibilidad a su área de dominio.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
10	Interactúa eficientemente con los actores educativos para comunicar sus emociones e ideas variadas.					
11	Comunica asertivamente sus propósitos comunes, respetando la individualidad personal en la institución educativa.					
12	Trabaja en equipo para lograr una genuina colaboración entre los docentes y colaboradores de la comunidad educativa.					

Fuente: Elaboración propia.

**GRACIAS POR SU
COLABORACIÓN**

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, **IVÁN ALEJANDRO LEÓN CASTRO**, identificado con DNI N° **26690424**, con grado académico de **Doctor en Educación**, otorgado por la Universidad Nacional de Cajamarca

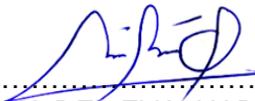
Hago constar que he leído y revisado los doce (12) indicadores o ítems, que corresponde a la tesis de maestría denominada: Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020. de la Maestría en Ciencias con mención en Gestión de la Educación.

Los indicadores de la ficha de observación están distribuidos de acuerdo a (4) dimensiones, correspondiente a la variable Desempeño laboral en los docentes y colaboradores: Capacidades pedagógicas (3 ítems), Habilidades emocionales (3 ítems), Desempeño de las funciones (3 Relaciones interpersonales (3 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (3) criterios: claridad, coherencia y pertinencia con relación a la variable Método de Casos-Bruner. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada los correctivos necesarios, los resultados son los siguientes:

FICHA DE OBSERVACIÓN		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
12	12	100%

Lugar y fecha: 6 de febrero de 2021

Apellidos y nombres del evaluador: **LEÓN CASTRO, IVÁN ALEJANDRO**


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

EVALUACIÓN SOBRE LA FICHA DE OBSERVACIÓN ACERCA DEL ESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES

Apellidos y nombres del evaluador: LEÓN CASTRO, IVÁN ALEJANDRO

Título: Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020.

Autor: Altamiro Tarrillo Silva

Fecha: 06 de febrero de 2021

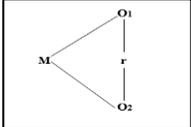
N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	La ficha de observación es pertinente con el problema y objetivos de la investigación.		La ficha de observación es pertinente con la variable y sus respectivas dimensiones.		La ficha de observación es pertinente con las dimensiones e indicadores.		La ficha de observación es pertinente con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	



 FIRMA

DNI: 26690424

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MAESTRANTE: ALTAMIRO TARRILLO SILVA							
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LIDERAZGO, CULTURA Y CLIMA INSTITUCIONAL							
TÍTULO DEL PROYECTO: COMPROMISO INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES Y COLABORADORES DE LA I.E. N° 10635 LA SAMANA, DISTRITO DE ANDABAMBA, PROVINCIA DE SANTA CRUZ, 2020.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS/ INST.	METODOLOGÍA
<p>Problema principal</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?</p> <p>Problemas derivados</p> <p>- ¿Cuál es el</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>- Identificar el nivel de compromiso institucional de</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, 2020.</p>	<p>V1.:</p> <p>Compromiso Institucional</p>	<p>Identificación</p> <p>Lealtad</p>	<p>- Expresa su satisfacción y su entusiasmo por el trabajo pedagógico realizado en la institución educativa.</p> <p>- Demuestra apertura y disponibilidad para colaborar con los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>- Desempeña en la institución educativa buenas prácticas pedagógicas.</p> <p>- Inspira confianza a sus colegas y estudiantes a través de sus actos.</p> <p>- Evidencia comportamiento ético y moral dentro y fuera de la institución educativa.</p> <p>- Otorga valor y sinceridad a su palabra con relación a su</p>	<p>- Observación</p> <p>- Cuestionario de preguntas</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica y aplicada</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Correlacional, no experimental</p> <p>Esquema:</p> 

<p>nivel de compromiso institucional de los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel desempeño laboral de los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el nivel de compromiso institucional y el nivel desempeño</p>	<p>los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.</p> <p>- Identificar el nivel desempeño laboral de los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.</p> <p>- Determinar estadísticamente la relación existe entre el nivel de compromiso institucional y el nivel desempeño laboral en los docentes y</p>				desempeño profesional.		<p>Población:</p> <p>32 docentes de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, Cajamarca, 2020.</p> <p>Muestra:</p> <p>No probabilística. 32 docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, Cajamarca, 2020.</p> <p>Unidad de análisis:</p> <p>Todos y cada uno de los docentes de la muestra.</p>
				Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> - Se empodera de los valores, visión y misión institucionales. - Demuestra orgullo de pertenecer a la institución educativa. - Se siente reconocido, respetado y aceptado por el grupo de profesionales. 		
				Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Se involucra emocionalmente con la entidad para demostrar su experiencia profesional. - Se siente obligado moralmente de pertenecer y permanecer en la institución. - Percibe que debe permanecer en su organización. 		
		V2.:	Desempeño laboral en los docentes y colaboradores	Capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> - Transforma positivamente la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos académicos. - Soluciona tareas académicas de carácter instructivo en coordinación con los estudiantes. - Contribuye al desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación - Cuestionario de preguntas 	

<p>laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?</p> <p>- ¿Cómo mejorar el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020?</p>	<p>colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.</p> <p>- Formular una propuesta de mejora del compromiso institucional y el nivel desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la Institución Educativa N° 10635, la Samana, provincia de Santa Cruz, año 2020.</p>				integral de los estudiantes.			
					Habilidades emocionales			<ul style="list-style-type: none"> - Identifica y expresa sus emociones, a través del lenguaje, de manera autónoma. - Comprende y analiza sus emociones personales y colectivas, empleando la gestión emocional. - Regula sus emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual.
					Desempeño de las funciones			<ul style="list-style-type: none"> - Contribuye con el cambio positivo de la entidad educativa. - Demuestra estrategias metodológicas y didácticas innovadoras para enseñar a los estudiantes. - Evidencia autocapacitación y autoevaluación permanente para darle sostenibilidad a su área de dominio.
Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Interactúa eficientemente con los actores educativos para comunicar sus emociones e ideas variadas. - Comunica asertivamente 							

					<p>sus propósitos comunes, respetando la individualidad personal en la institución educativa.</p> <ul style="list-style-type: none">- Trabaja en equipo para lograr una genuina colaboración entre los docentes y colaboradores de la comunidad educativa.		
--	--	--	--	--	--	--	--