

Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras, Tambopata, Madre de dios

Organizational commitment and teaching performance in the Urban Educational Institutions of the district of Las Piedras, Tambopata, Madre de dios

Compromisso organizacional e desempenho docente nas instituições educacionais urbanas do distrito de Las Piedras, Tambopata, Madre de dios

*Edwin Gustavo Estrada Araoz¹, Helen Juddy Mamani Uchasara¹

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras. Se trabajó con 83 docentes de las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras seleccionados mediante muestreo probabilístico estratificado. Se empleó el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado en el Perú por Oscar Martín Rivera Carrascal y el Cuestionario de desempeño docente. Los datos fueron procesados en SPSS V22. Los resultados hallados indican que el 48,2% de los docentes presenta un nivel de compromiso organizacional alto, el 60,2% de docentes presenta un nivel de desempeño satisfactorio y en cuanto al contraste de la hipótesis general, se halló estadísticamente que existe una relación fuerte, directa y significativa entre las variables compromiso organizacional y el desempeño docente. El coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,724 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Finalmente se concluye que mientras los docentes presenten un mayor compromiso organizacional, se desempeñarán de mejor manera y viceversa.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between organizational commitment and teaching performance in the Urban Educational Institutions of the Las Piedras district. We worked with 83 teachers from the Urban Educational Institutions of the district of Las Piedras selected by stratified probabilistic sampling. The Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire adapted in Peru by Oscar Martín Rivera Carrascal and the Teaching Performance Questionnaire were used. The data was processed in SPSS V22. The results found indicate that 48.2% of teachers have a high level of organizational commitment, 60.2% of teachers have a satisfactory level of performance and, in contrast to the general hypothesis, it was statistically found that there is a strong, direct and significant relationship between the variables organizational commitment and teacher performance. Spearman's rho correlation coefficient is 0.724 with a p-value below the level of significance ($p=0.000<0.05$). Finally, it is concluded that as long as teachers present a greater organizational commitment, they will perform better and vice versa.

Keywords: Organizational commitment, teaching performance.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi estabelecer a relação entre comprometimento organizacional e desempenho docente nas Instituições Educacionais Urbanas do distrito de Las Piedras. Trabalhamos com 83 professores das Instituições Educacionais Urbanas do distrito de Las Piedras, selecionados por amostragem probabilística

¹ Doctor en Educación, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú.

estratificada. Foram utilizados o Questionário de Compromisso Organizacional de Meyer e Allen adaptado no Peru por Oscar Martín Rivera Carrascal e o Questionário de Desempenho de Ensino. Os dados foram processados no SPSS V22. Os resultados encontrados indicam que 48,2% dos professores têm um alto nível de comprometimento organizacional, 60,2% dos professores têm um nível de desempenho satisfatório e, em contraste com a hipótese geral, foi estatisticamente encontrado que existe uma relação forte, direta e significativa entre as variáveis comprometimento organizacional e desempenho do professor. O coeficiente de correlação rho de Spearman é 0,724 com um valor de p abaixo do nível de significância ($p = 0,000 < 0,05$). Por fim, conclui-se que, enquanto os professores apresentarem um maior comprometimento organizacional, terão um desempenho melhor e vice-versa.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional, desempenho docente.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se puede ver que existe una gran responsabilidad por parte del equipo directivo de las instituciones educativas de gestionar los recursos humanos con los que cuentan, elaborar estrategias que posibiliten y favorezcan la articulación y trabajo colegiado de los docentes con el objetivo de concretizar los objetivos institucionales trazados en los documentos de gestión, tanto de corto y largo plazo.

Las evidencias empíricas indican que los objetivos son alcanzados de forma eficaz cuando los trabajadores de una institución, en este caso los docentes, desarrollan un alto nivel de identificación y compromiso. En ese sentido, ese compromiso del trabajador hacia la institución donde labora, es el que se ha convertido en estos últimos años uno de los fenómenos más estudiados en el campo de la administración y la gestión de recursos humanos. No obstante, en las instituciones educativas casi no existen políticas de revalorización docente, motivación, estímulos ni mejora profesional hacia los docentes lo que genera en ellos no se sientan muy comprometidos con el trabajo que realizan o lo hagan por cumplir.

Frente a esta situación se planteó como objetivo general de la presente investigación establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras – 2018.

Porter, Steers, Mowday, y Boulian (1974) definen al

compromiso organizacional como la fuerza relativa que conlleva a la identificación individual e implicación con una institución la cual se caracteriza por el intenso deseo de mantenerse como integrante de una institución en particular, un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en pro de la institución y una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la institución, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo.

Al respecto, Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico; un proceso mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se integran. Ellos propusieron con concepto más completo del constructo compromiso organizacional y fueron quienes analizaron profundamente ya que no solo se encasillaron en la identificación y la participación de los colaboradores con su organización.

El compromiso organizacional se relaciona directamente con el sentido de pertenencia y la responsabilidad que posee cada persona con su organización. Es trascendente contar como organización, con trabajadores comprometidos y eficaces, puesto que por medio de ellos existe una alta eficacia y eficiencia.

Un trabajador comprometido es una persona que está completamente involucrada y es entusiasta con su trabajo, está atraído e inspirado por su trabajo “Yo quiero hacer esto”, entregado “Yo estoy dedicado al éxito de lo que estoy haciendo”, y fascinado “Yo amo lo que estoy haciendo”. Los empleados comprometidos se preocupan por el futuro de la organización y están dispuestos a invertir esfuerzo más allá del deber para que dicha organización tenga éxito, más allá de todo esto, es importante valorar el capital humano y el valor del trabajo que realizan.

Con relación al desempeño docente, Montenegro (2003) realiza una aproximación conceptual del desempeño docente, considerando que es el cumplimiento cabal de sus responsabilidades el cual se encuentra determinado por factores asociados al mismo docente, a los estudiantes y su contexto. Asimismo, “el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.18). En ese sentido, es necesario evaluarlo para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Por ello la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

Por su parte Robalino (2007) indica que “el desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición

personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impacta la formación de los alumnos” (p.3).

Otra definición importante realiza el Ministerio de Educación (2012) al definir al desempeño como “las acciones observables que realiza una persona, estas se pueden describir y evaluar y que dan cuenta de su competencia. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados” (p.29).

Con el objetivo de establecer de establecer las acciones que deben llevar a cabo los docentes el Ministerio de Educación elaboró el Marco de Buen Desempeño Docente, documento que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es no experimental, (Hernández et al., 2010), ya que no se manipularon las variables de estudio, sino se observaron los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos. El diseño metodológico que se utilizó en el presente estudio fue el descriptivo correlacional y transversal. La figura 1 representa el esquema del diseño de la presente investigación:

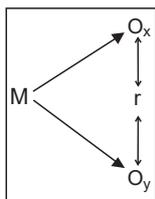


Figura 1. Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

M = Muestra.

Ox = Variable 1: Compromiso organizacional

OY= Variable 2: Desempeño docente

r = Relación entre las variables de estudio.

Población y muestra

En la presente investigación la población de estudio está conformada por los todos los docentes que laboran en las instituciones educativas urbanas del distrito de Las Piedras: Miguel Grau Seminario, Sudadero, Jorge Chávez Rengifo, Raúl Vargas Quiroz y Héroes de Illampu, los cuales son en total

106. En cuanto a la muestra, fue obtenida mediante un muestreo probabilístico estratificado, la cual es de 83 docentes.

Técnicas e instrumentos

Para recoger información sobre el compromiso organizacional y desempeño docente se utilizó la técnica de la encuesta. Con relación a los instrumentos En cuanto a los instrumentos, para medir la variable compromiso organizacional se utilizó el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado en el Perú por Oscar Martín Rivera Carrascal, el cual evalúa el nivel de compromiso que los docentes presentan hacia su institución. Consta de tres dimensiones: Compromiso afectivo, de continuación y normativo las cuales se distribuyen en 21 ítems. La valoración de los ítems del cuestionario es mediante la Escala de Likert (Muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo). Finalmente, para medir la variable desempeño docente se aplicó el Cuestionario de Desempeño Docente, el cual fue adaptado del Marco del Buen Desempeño Docente. Está estructurado en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente, las cuales se distribuyen en 40 ítems. La escala de valoración de los ítems es a través de una escala politómica (Muy deficiente, deficiente, en proceso, satisfactorio y destacado).

Con los datos se realizó análisis de correlación Rho de Sperman en el paquete estadístico SPSS V22.

RESULTADOS

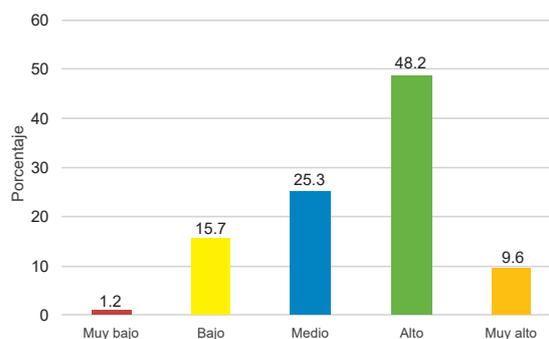


Figura 1. Resultados generales para la variable compromiso organizacional.

De acuerdo a la figura 1, el 48,2% de los docentes presenta un compromiso organizacional alto, asimismo el 25,3% presenta un nivel medio, del mismo modo el 15,7% presenta un nivel bajo, por otro lado el 9,6% presenta un nivel de compromiso muy alto y solo el 1,2% presenta un muy bajo compromiso organizacional.

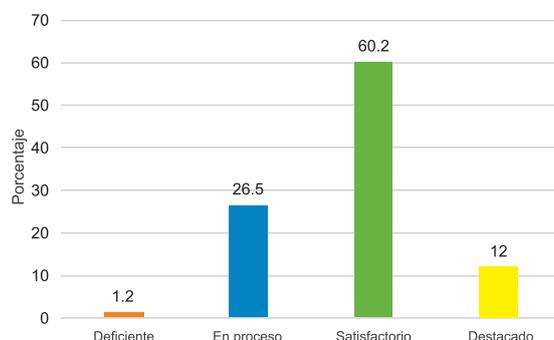


Figura 2. Resultados generales para la variable desempeño docente.

Según la figura 2, la mayor parte de los docentes (60,2%) presenta un nivel de desempeño satisfactorio, asimismo el 26,5% se encuentra en proceso de llegar a un buen desempeño, el 12% presenta un desempeño destacado y finalmente el 1,2% presenta un nivel de desempeño deficiente.

Tabla 1. Matriz de correlación entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente.

			Compromiso organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	253	83
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	253

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

La tabla 1 nos muestra que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente es de 0,724 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Por lo expuesto, se concluye que existe una correlación positiva fuerte entre las variables analizadas. Esto quiere decir que mientras mayor sea el compromiso organizacional de los docentes, mayor será su desempeño y viceversa.

Tabla 2. Matriz de correlación entre las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo y la variable desempeño docente.

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,569**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	83
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,669**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	83
Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,664**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	

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

En la tabla 2 se puede apreciar que existe correlación positiva considerable entre las dimensiones compromiso afectivo ($r_s=0,569$; $p=0,000<0,05$), compromiso de continuidad ($r_s=0,669$; $p=0,000<0,05$) y compromiso normativo ($r_s=0,664$; $p=0,000<0,05$) y la variable desempeño docente. En ese sentido, se puede ver que la

dimensión de la variable compromiso organizacional que se relaciona más con el desempeño docente es el compromiso de continuidad.

DISCUSIÓN

Al observar los resultados generales obtenidos, lo primero que apreciamos es que el 48,2% de los docentes presenta un compromiso organizacional alto, asimismo el 25,3% presenta un nivel medio, del mismo modo el 15,7% presenta un nivel bajo, por otro lado el 9,6% presenta un nivel de compromiso muy alto y solo el 1,2% presenta un muy bajo compromiso organizacional. Estos resultados indican que un considerable porcentaje de docentes se identifican con la institución donde laboran sus objetivos trazados, involucrándose en las actividades aunque si hubiera otras opciones de trabajo, analizarían su permanencia. Los resultados hallados difieren de los resultados obtenidos por Rivera (2010), Campana (2018), Alvarado (2018) y Ortiz (2018) quienes hallaron en sus investigaciones que el compromiso organizacional se encuentra en un término medio.

Con relación al desempeño docente, la mayor parte de los docentes (60,2%) presenta un nivel de desempeño satisfactorio, asimismo el 26,5% se encuentra en proceso de llegar a un buen desempeño, el 12% presenta un desempeño destacado y finalmente el 1,2% presenta un nivel de desempeño deficiente. Estos resultados indican que la preparación para el aprendizaje, la enseñanza, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente es adecuada, sin embargo, existe un considerable porcentaje de docentes que se encuentra en inicio y proceso de lograr un desempeño pertinente. Los resultados presentados coinciden con la investigación de Macavilca (2018) quien halló que el 80% de docentes presenta un desempeño adecuado, el 8,3% presenta un desempeño regular y el 11,7% presenta un desempeño inadecuado.

Al analizar la correlación entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente, se puede apreciar que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente es de 0,724 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Esto quiere decir que mientras mayor sea el compromiso organizacional de los docentes, mayor será su desempeño y viceversa. Estos resultados coinciden con la investigación de Ramos (2005) quien halló que existe una correlación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente y existe correlación entre las

dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo y de continuidad con la variable desempeño docente. Del mismo modo es corroborado por la investigación Gómez (2015) que indica que existe evidencia empírica para afirmar que existe una correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente. De la misma forma, coincide con la investigación de Leyva (2016) quien halló que existe relación positiva entre la variable de compromiso organizacional y el desempeño docente. Asimismo coincide con el trabajo de Guarniz (2014) quien estableció a partir de su estudio que existe correlación significativa entre las variables compromiso y desempeño docente. Del mismo modo coincide con el estudio de Campana (2018) quien halló, con un nivel de confianza del 95%, que sí existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y desempeño docente en aula en la Institución Educativa Uriel García del Cusco, 2018, según la prueba de chisquadrado. Por otra parte es corroborado por la investigación de Ortiz (2018) quien determinó que existe una relación directa de moderada intensidad y estadísticamente significativa ($r=0,53$) entre el compromiso organizacional y el desempeño docente del profesorado de las Instituciones Educativas Públicas —Nicolás de Piérola, —Luis Montfort, —José A. Quiñones y —Leoncio Prado de Ate-Vitarte durante el año 2016. Finalmente coincide con la investigación de Alvarado (2018) quien determinó la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.715 lo cual indica una correlación positiva considerable y un $p=0,000 < 0,05$. Como puede apreciarse el estar comprometidos con la labor que realizamos y la institución en la cual laboramos conlleva que podamos desempeñarnos de la mejor manera puesto que nos pondremos la camiseta institucional y contribuiremos desde nuestro lado con concretizar los objetivos y metas que las instituciones se hayan planteado. No obstante, si los docentes no se encuentran comprometidos e identificados con la institución, no lograrán desempeñarse adecuadamente lo que conllevará a la pérdida de la calidad educativa.

Por último, se pudo hallar que existe correlación positiva considerable entre las dimensiones compromiso afectivo ($r_s=0,569$; $p=0,000<0,05$), compromiso de continuidad ($r_s=0,669$; $p=0,000<0,05$) y compromiso normativo ($r_s=0,664$; $p=0,000<0,05$) y la variable desempeño docente. En ese sentido, se puede ver que la dimensión de la variable compromiso organizacional que se relaciona más con el desempeño docente es el compromiso de continuidad. Estos resultados coinciden con las investigaciones de Ortiz (2018), Macavilca (2018) y Baltazar (2017).

CONCLUSIONES

Se ha determinado que existe una correlación positiva fuerte entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, positiva considerable entre el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras en el año 2018.

También existe una correlación positiva considerable entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras en el año 2018.

AGRADECIMIENTOS

A los directores y docentes de las instituciones educativas del distrito de Las Piedras, pues sin su apertura y apoyo desinteresado la presente investigación no hubiera prosperado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Baltazar, N. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Campana, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Uriel García del Cusco, 2018*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Leyva, M. (2016). *Compromiso organizacional y desempeño docente en la I.E. 2027 José María Arguedas UGEL 02 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Macavilca, A. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. No. 1 pp. 61-89.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Ortiz, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Lima, Perú.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, R. (1974). The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224-247.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis de Maestría). Universidad de Colima, Villa de Álvarez, Colima.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de Maestría en Educación). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. Seminario internacional llevado a cabo en Chile.