



AÑO 31 NO. 113, 2026

ENERO-MARZO

Revista Venezolana de Gerencia



Compromiso organizacional y desempeño laboral docente en una universidad de Trujillo -Perú

Rugel Rivera, Liliana Raquel*
Sangama Mori, Roni**
Olano Elera, Segundo René***

Resumen

El objetivo es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los docentes de una universidad privada de Trujillo, Perú. La metodología utilizada es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, plantea un diseño descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra censal conformada por 35 docentes. Dentro del proceso de obtención de los datos, se aplicaron dos instrumentos relativos a las variables basados en la escala de Likert de tipo ordinal. Los resultados muestran que existe correlación positiva entre compromiso organizacional y desempeño laboral de los docentes de la universidad privada de la ciudad de Trujillo. La conclusión indica que, a más compromiso organizacional, más desempeño laboral, resultando ser un factor clave el compromiso afectivo que se establece al interior de las aulas. Mejorando las relaciones entre las partes.

Palabras clave: Compromiso organizacional; desempeño docente; desempeño laboral; eficacia laboral; eficiencia laboral; universidad.

Recibido: 28.07.25

Aceptado: 14.10.25

* Máster en Investigación y Docencia Universitaria. E-mail: lilirugel@hotmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5778-4956> *Autor correspondiente: lilirugel@hotmail.com

** Máster en Investigación y Docencia Universitaria. E-mail: roni_mori@hotmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6174-7747>

*** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad; E-mail: olano2603@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8463-6553>.

Organizational commitment and teaching performance at a university in Trujillo, Peru

Abstract

The objective is to determine the relationship between organizational commitment and job performance among faculty members at a private university in Trujillo, Peru. The methodology used is applied with a quantitative approach, proposing a cross-sectional descriptive correlational design with a census sample of 35 faculty members. Two instruments related to the variables based on the ordinal Likert scale were applied during the data collection process. The results show a positive correlation between organizational commitment and job performance among faculty members at this private university in Trujillo. The conclusion is that greater organizational commitment leads to higher job performance, with the affective commitment established within the classroom being a key factor, improving relationships between the parties.

Keywords: Organizational commitment; teaching performance; job performance; job effectiveness; job efficiency; university.

1. Introducción

A nivel mundial, América Latina, África, Medio Oriente, Asia, el compromiso organizacional es un agente de relevancia a considerar en toda institución, por la gran impresión que tiene en el desempeño de sus trabajadores, según indica que 7 de 10 trabajadores se sienten comprometidos con la institución debido a compensación económica (Mehech et al., 2016). Asimismo, cada año hay un cambio radical, observando un aumento desde el 2019 con 53%; hasta hoy se tiene un 63%-67% de compromiso hacia la institución. Esto se debe al crecimiento de la economía e incremento en las posibilidades económicas (Bor, 2021). Todo ser humano aspira a tener un buen trabajo; esto hace que docentes busquen otros trabajos para poder sostener y mantener un estilo de vida

diferente, por lo que el compromiso individual con la institución parte del constituyente esencial al interno de ella, donde se enlaza con la lealtad y el desempeño en la organización. Para ello es importante conocer el compromiso y el grado de satisfacción laboral que tiene cada individuo y no solo el vínculo que hay entre las variables (Tejada, 2022).

El compromiso organizacional aumentó en Alemania con 147 trabajadores (3,04 a 3,78). Eslovaquia, República Checa e Italia también aumentaron tal nivel, revelando cambios de (3,11 a 3,57; 3,12 a 3,65 y 3,46 a 4,32), respectivamente (Prochazka et al., 2020). El sitio web de la publicación mexicana (<https://www.ride.org.mx>) señala que toda organización a nivel internacional debe prestar atención a los recursos humanos para gestionar el comportamiento, actitud y compromiso de sus empleados e incrementar la

productividad a través de la calidad y la amabilidad, principalmente en las instituciones educativas; siendo el objetivo principal el desarrollo del personal. Por ello, el recurso humano es una pieza estratégica de cualquier institución educativa, que ayuda a renovar la calidad de los procedimientos y atenciones educativas; calidad de la preparación de los estudiantes, logro de metas e indicadores de aprendizaje (Pedraza 2020).

A nivel del Perú, se documenta elevados grados de compromiso organizacional que ayudan a los miembros participantes a alcanzar sus objetivos, en este sentido busca incrementar el compromiso de los empleados con la universidad, sin embargo, esto no siempre es aplicable a la Universidad Nacional donde, el 40% de los empleados consideran que no laborarán en la institución hasta jubilarse y el 50% señala que son indiferentes, no efectúan de modo adecuado con su labor, no existe una tarea por el que se sientan comprometidos a dar cumplimiento a los objetivos de la institución, estos defectos tienen un impacto negativo en la capacitación y las actividades administrativas, más conocidos en el bajo trabajo de los empleados:

De la misma manera, los resultados del desempeño del trabajador se basan principalmente en cómo los empleados aportan a lograr los objetivos de la institución, el personal debe estar preparado para seguir todos los principios establecidos por la organización, con respecto al hecho de que el personal de la Universidad Nacional de Ucayali (Perú) precise en acciones y esfuerzos integrales y considere que no existe liderazgo, porque no palpan que muestran sus ideas. Y trabajando en un grupo, no hacen su trabajo de modo

efectivo, evitan fácilmente, esto no es una coordinación y falta de comunicación mientras hacen su trabajo, este es un problema común casi durante todo el final del estudio (Chambi & Macedo, 2022).

El compromiso organizacional a nivel de la ciudad de Guadalupe (Perú) muestra que cuanto mayor es este, mayor es la satisfacción laboral y, por lo tanto, el desempeño óptimo, lo que indica la importancia de cambiar el compromiso de afectividad, el compromiso de continuidad y el compromiso de normatividad (Silva y Vásquez, 2020).

Así, la Universidad de Trujillo, ubicada en el norte del país (Perú), recibe cada vez más solicitudes de mejores servicios en todos los aspectos. Los docentes son el activo más valioso de la escuela y asumen una mayor responsabilidad organizativa para lograr excelentes resultados en el trabajo. Este estudio se convirtió en una prioridad porque la gestión de la Facultad de Ciencias de la Salud logró algunos avances en términos de compromiso organizacional y desempeño docente, pero no al nivel esperado. Con base en la tarea actual, se propone el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad de Trujillo -Perú? Asimismo, se propone el objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en una Universidad de la Ciudad de Trujillo – Perú.

Este estudio es relevante para la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO), entidad creada en la ciudad de Trujillo en 1988 con nivel de rango científico y tecnológico y desarrollado de modo específico en el programa de obstetricia, las autoridades

institucionales, porque permite conocer las expectativas de los colaboradores docentes en una universidad de Trujillo-Perú acerca del compromiso organizacional y el desempeño laboral, lo que permitirá contribuir a una mejor gestión estratégica dentro del área de estudio. Es importante desde una perspectiva teórica porque brinda a la colectividad estudiosa teorías e investigaciones que expliquen sobre los temas indicados.

Asimismo, en una perspectiva práctica, se realizó la comparación de teorías y modelos de las variables de estudio con resultados más actuales y los resultados se emplearon como fuente de consulta para las futuras investigaciones por la comunidad científica en la misma población de estudio o en otros similares del país y del mundo.

En cuanto al estudio del compromiso organizacional, se hallan aspectos vinculados a la identificación institucional que articula la participación de los miembros. Por otro lado, las investigaciones sobre las condiciones sociales y laborales se han incorporado a la psicología organizacional, que sostiene que el ambiente laboral juega un papel indirecto en el desarrollo institucional.

Desde una perspectiva internacional, se incide en que en el desempeño laboral todos los colaboradores de la organización se basan en la responsabilidad y el compromiso de brindar un buen servicio, lo que requiere un manejo efectivo del enfoque de cada usuario y brindar la información adecuada en consecuencia; de esta manera, se puede verificar el nivel de conocimiento de los funcionarios en el trabajo y el reconocimiento de la agencia puede servir como motivación

para que los empleados hagan lo mejor que puedan; la mejor forma de hacerlo es a través de diferentes tipos de incentivos que te permitan seguir creciendo profesionalmente. Se tiene en cuenta que los directivos tratan el talento de forma humana a través de un contacto cercano y una retroalimentación constante (Salas, 2020).

En cambio, desde un plano nacional, se aprecia que una mayor evolución de los componentes del compromiso organizacional garantizará una dotación de personal más eficaz, mejorando así la calidad de los servicios prestados a todos los trabajadores del área de cuidados intensivos (Barreto, 2022). Además, en tanto los empleados se sientan comprometidos con la compañía, su desempeño manifestará mejoras en términos de su labor y el logro de las metas organizacionales (Quinto, 2022). Asimismo, se precisa que el compromiso organizacional se halla ligado con el rendimiento académico en las instituciones educativas (Hoyos, 2022). Incluso, que el comportamiento organizacional y el modo en que interfiere con el desempeño laboral derivan en cómo estas relaciones afectan los grupos de edad en la organización (Vida, 2022).

Y respecto al panorama local, es observable que cuanto mejor sea el clima de la organización, mayor será su desempeño (Gallo, 2022); siendo así, que la satisfacción laboral manifiesta una ligazón positiva alta y significativa con el desempeño del personal en una compañía de telecomunicaciones (Roque, 2022) e inclusive que el compromiso organizacional posee una impresión muy significativa en la productividad de los empleados en una planta de tratamiento de agua (Isla, 2021).

2. Aspectos teóricos del compromiso organizacional y desempeño laboral

El compromiso organizacional es visto como un terreno de estudio que examina la influencia del individuo, grupos y sistemas en la conducta organizacional con el fin de aplicar este conocimiento para mejorar la efectividad organizacional (Robbins, 2009). A su vez, es interpretado como el intercambio de conocimientos para llegar al objetivo deseado, teniendo una buena comprensión y actitud de compañerismo entre sus miembros (Chiavenato, 1992, citado por Zayas y Báez, 2016).

Del mismo modo, la teoría sobre compromiso organizacional es planteada como la primera etapa de la educación y como el reconocimiento psicológico de una persona con la organización donde lleva a cabo sus actividades (Díaz y Montalbán, 2004). En tanto, de modo profundo es la fase en la que el individuo establece una relación con la entidad en la que trabaja y con el organismo en el que se desempeña y la meta de permanecer en ella, además de aportar lo más que sea posible con su trabajo, lo que representa la colaboración con su uso, significa resaltar que, el compromiso organizacional ayuda a disminuir la falta de ocupación y el desempleo, modificación del sector de trabajadores (Aamodt, 2010).

En un sentido concreto, es una actitud de los empleados a través de la cual expresan orgullo y gozo por ser integrantes del equipo al que competen; en el lenguaje cotidiano significa “llover una camiseta de empresa” y reconocerse parte de ella, significando enormes beneficios a la organización porque indica que hay personas dedicadas que

trabajan no solo para lograr objetivos individuales, sino también para asegurar el éxito de todo el ente orgánico (Meyer y Allen, 1991).

Haciendo caso a los autores antes mencionados, se puede establecer que el compromiso organizacional es un estado mental en el que nacen las emociones, en el que se puede observar cómo una persona se define a sí misma y trata de participar en actividades organizacionales que conduzcan al logro y la lealtad de los empleados hacia la organización. Esta conceptualización se divide luego en tres componentes: afectividad, continuidad y normatividad. Por tanto, el carácter del compromiso es el deseo, requerimiento u obligación respectivo de continuar en la institución.

Por otro lado, tenemos al desempeño laboral como una serie de comportamientos y acciones evidenciados en los individuos que ocupan algún puesto laboral dentro de una organización, lo cual se relaciona con sus atribuciones, contenido de su cargo, actividades y tareas a realizar dentro del área de labores (Zaragoza et al., 2023). Alude a la forma en que los colaboradores de las organizaciones dan cumplimiento a las tareas y funciones asignadas para el desarrollo de sus labores según el cargo que tienen dentro de la organización por sus capacidades, destrezas, conocimientos y habilidades, para buscar cumplir los objetivos establecidos, generando cambios y comportamientos que faciliten a los trabajadores y organización estimar lo eficaces y eficientes que son para cumplir las metas planteadas (García, 2021). Es conveniente ver a la comunicación como una sección relevante para estimar el desempeño, refiriendo que los roles de la comunicación en una unidad organizacional se asocian al desempeño

de los empleados; por tal motivo, el personal encargado de los diversos departamentos operativos dentro de la organización requiere mantener una u otra forma de control sobre sus integrantes. Para un desempeño eficaz, se requiere estimularlos o proporcionar medios de expresión emocional y tomar decisiones (Ottorino, 2005).

El desempeño laboral se apoya en una teoría que la ve como la reunión de conductas o acciones que se observan en los trabajadores que son importantes al cumplir con los objetivos y metas establecidos por la unidad organizacional, así un adecuado desempeño laboral representa a una de las más importantes murallas que tiene una organización; asimismo, la existencia del desempeño personal que hace referencia a la conducta del evaluado que se orienta a cumplir los propósitos de forma efectiva, manifestando de algún modo que el componente fundamental del sistema radica en esta perspectiva, siendo de este modo el desempeño establecido como la estrategia individual para lograr los objetivos planteados (Chiavenato, 2000).

A su vez, existe una teoría muy interesante para el análisis de la motivación personal, que sugiere que las necesidades personales se satisfagan de manera individual y los niveles de necesidad íntimos deben ser atendidos antes de satisfacer a los niveles muy altos , es por ello que el hambre es considerado como una necesidad elemental de mayor relevancia que la seguridad, el siguiente punto de necesidad es la necesidad social , seguido del estatus y la realización personal es una necesidad donde implica el desarrollo personal superando los obstáculos de manera satisfactorio; el verdadero patrón de necesidades fluctúa

dependiendo del individuo, pueden efectuar intercambios entre demandas de diferentes niveles, por ello, algunos individuos pueden estar preparados para tomar determinados riesgos en relación a seguridad al cubrir grados de requerimientos más elevados, como la autosatisfacción, a esto, se suma el hecho que puede fluctuar dependiendo de las circunstancias de cada individuo, por ejemplo, el estatus que desea lograr y más aún ante la posibilidad de que las necesidades varíen con el paso del tiempo y dependiendo de los factores (Maslow, 1970 citado en Maguña, 2019).

Es entendible que la formación profesional es un proceso eficaz en el que los empleados, como parte de su trabajo en la organización, realizan una tarea específica que no solo requiere mucho esfuerzo, sino que también les ayuda a lograr resultados, objetivos, motivación y satisfacción, permitiendo ser productivos en una organización cuando se realiza el trabajo teniendo en cuenta las capacidades, destrezas y recursos de que dispone el colaborador, logrando mejores resultados en menos tiempo (Robbins citado por Vega (2021).

Haciendo atención a los autores citados, se puede decir que la enseñanza efectiva es el resultado de las acciones y actitudes del docente hacia la escuela, de acuerdo con las metas, planes e intenciones del docente. Por tanto, este concepto se divide en cuatro componentes: eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral; por ello, la naturaleza de la actividad se conceptualiza como las acciones de los individuos para desarrollar sus habilidades, aptitudes y necesidades en función de los objetivos organizacionales.

Se aclara que la “calidad de vida laboral” describe la preocupación por

la felicidad y el bienestar de todos los empleados para que realicen sus funciones con el máximo desempeño, establezcan prioridades y logren el mejor desempeño (Robbins, 2009); además, que la eficiencia es alcanzar los mayores resultados con una poca inversión (Robbins y Coulter, 2005) y que la eficacia está ligada con el alcance de los objetivos/resultados sugeridos, o sea, con la efectuación de acciones que faciliten lograr las metas determinadas, siendo que la eficacia es la medida en que logramos el propósito o resultado (Olivera Da Silva, 2002).

La presente investigación plantea la hipótesis siguiente: el compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes en una universidad de Trujillo, Perú.

3. Elementos o aspectos metodológicos de la investigación

Investigación de tipo aplicada que consiste en una exploración sistemática y organizada que se enfoca en dar respuesta a problemas específicos del mundo real o en la mejora de las prácticas, productos y servicios (Appnio Research, 2024). Por otro lado, es un enfoque cuantitativo basado en análisis estadísticos y modelos y tendencias. Sin embargo, el nivel de uso es el asociado y consiste en determinar y encontrar una conexión entre los estudios (Murillo et al., 2023). Asimismo, se emplea un método hipotético-deductivo, el que se fundamenta en la formulación de hipótesis y su contrastación mediante un análisis cuantitativo basado en herramientas estadísticas.

Este trabajo es descriptivo en el

sentido de que los eventos se describen a medida que se observan, con un diseño correlacional porque proporciona información y examina la relación entre dos o más variables en un momento dado, y también integral porque la información se recopila en una sola vez y al mismo tiempo (Hernández & Mendoza, 2018, citado por Barreto, 2022).

Se define como variable independiente, compromiso organizacional, como el estado mental del empleado en función de la unidad organizacional donde trabaja, influyendo en la decisión de mantener o abandonar las funciones asignadas a la organización (Moreno-Menéndez et al., 2025).

Como variable dependiente, desempeño laboral, muestra cómo afecta el logro de las metas de los empleados, incluyendo cómo se realiza el trabajo; por eso analizamos qué habilidades tienen los empleados, qué tan acostumbrados están a realizar las tareas y cuáles son sus logros. Esto también puede deberse a aumentos salariales regulares, pero no es muy común (Chambi & Macedo, 2022).

La población estuvo compuesta por 35 educadores (docentes), considerando como criterio de inclusión a docentes que laboran en la institución educativa y que están dispuestos a participar en la encuesta con dicho consentimiento informado, y como criterio de exclusión a docentes que no dieron su consentimiento informado y a docentes que no pertenecen al programa de estudios. La muestra compuesta por 35 docentes del programa de estudios en la universidad, conociéndose a esta como una población muestral. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia (Hernández, 2021).

Se utilizó una encuesta y una

técnica estructurada que permitió un ordenamiento en el estudio y obtención de la data requerida de la muestra. En el caso del compromiso organizacional, se utilizó un cuestionario de 20 ítems de autoría de (Barreto 2022) y, para el caso de desempeño laboral, un cuestionario con 20 ítems de autoría de (Chambi & Macedo, 2022); ambos cuestionarios medidos bajo una escala de Likert de tipo ordinal. La validación de los instrumentos se hizo a través de 3 expertos, quienes mencionaron que eran viables, y la confiabilidad fue medida mediante una prueba piloto con 10 colaboradores con el apoyo del SPSS V29 y Alfa de Cronbach, con resultados de 0,933 para compromiso organizacional y de 0,934 para desempeño laboral, los cuales resultaron confiables.

Para procesar y analizar la información, se realizó una solicitud de autorización dirigida al director del programa de estudios de la universidad elegida, siendo que a cada participante se le aplicó el cuestionario con un promedio de 15 minutos, habiendo explicado a los participantes el objetivo de dicho estudio y obtenido el consentimiento informado del mismo. Se utilizó estadística descriptiva

para procesar datos, lo que permitió presentarlos a través de tablas utilizando el *Computer Software Statistica Package for Social Sciences* (SPSS versión 29.0). Para el análisis estadístico, se calcularon estadígrafos que facilitaron información precisa; en cuanto al análisis inferencial, se aplicó la prueba de correlación de Spearman (ρ), con un valor de significancia de 0,05. Además, los datos fueron evaluados mediante la prueba de normalidad Shapiro-Wilk ($p = 0,04 < 0,05$), lo que justificó el uso de correlaciones no paramétricas.

4. Compromiso organizacional y desempeño laboral en la universidad

Se presenta la correlación obtenida entre las variables de compromiso organizacional y desempeño laboral en una universidad. En la Tabla 1, el 29% de los docentes tienen un nivel medio de compromiso organizacional y un nivel destacado respecto al desempeño docente; del total de docentes, el 51% del compromiso organizacional tuvo un nivel alto, el 40% un nivel medio y el 9% un nivel bajo.

Tabla 1

Correlación entre el compromiso organizacional y desempeño docente en una Universidad de Trujillo 2023

Variables	Variable 2: Desempeño docente									Total	Valor	Sig.
	Deficiente	En proceso	Satisfactorio	Destacado								
Variable 1: Compromiso organizacional	Bajo	0	0%	0	0	0	3	9%	3	9%	Rho	p
	Medio	2	6%	1	3%	2	6%	9	26%	14	40%	
	Alto	1	3%	3	9%	4	11%	10	29%	18	51%	
Total	3	9%	4	11%	6	17%	22	63%	35	100%		

Fuente. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los docentes de una universidad de Trujillo, 2023

De acuerdo al objetivo principal que involucra la hipótesis general, se estimó un Rho = 0.17, que indica

correlación positiva casi nula, con un $p = 0.04 < 0.05$, demostrándose que existe correlación entre el compromiso

organizacional y el desempeño docente.

En este estudio, que tuvo como fin primordial establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en una universidad de Trujillo, Perú, así como el análisis de sus dimensiones. De acuerdo al objetivo que se relaciona con su hipótesis, se aprecia en la tabla 1 que el coeficiente de Spearman, Rho = 0.17, manifiesta una correlación positiva casi nula; esto nos indica que los docentes que tienen desarrollado un nivel alto en el compromiso organizacional evidencian un destacado desempeño dentro de sus prácticas docentes ($p = 0.04 < 0.05$), demostrándose que el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño docente.

Considerando estos resultados, diremos que el compromiso organizacional es muy importante y determinante para lograr un mayor nivel de desempeño docente, donde su esfuerzo contribuya en beneficio de la institución educativa intervenida. Ante esto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación que indica que sí existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en una universidad de la ciudad de Trujillo, Perú.

Estos resultados son corroborados en una institución de educación de Guayaquil, que determinó que el clima organizacional es uno de los agentes que muestra una significante atención ($\text{Rho} = 0.698$ y un $p < 0.01$), a causa del vínculo que implica en el desempeño docente (García & Campana, 2020).

También, en Barquisimeto se determinó que existe cierta similitud entre el compromiso organizacional y el desempeño en el docente, con un nivel estadístico de medianamente satisfecho y con compromiso de los

empleados, teniendo un coeficiente r de Pearson ($r = 0.067$), lo que corresponde a una correlación positiva muy baja entre las variables en estudio, considerando promover el fortalecimiento de la relación entre las variables e incentivar a las instituciones universitarias a integrarse paulatinamente a las nuevas tendencias organizacionales del siglo XXI (Salas, 2020).

Asimismo, existe coherencia con un estudio correlacional efectuado en Lima-Perú, donde también se encontró una relación significativa ($p < 0.05$) similar a nuestra investigación, donde intervienen las dos variables, obteniéndose una relación directa, la cual se manifiesta a medida que se van determinando y ejecutando las dimensiones del compromiso entre los miembros de la organización mediante el compromiso afectivo, continuo y de normatividad (Vidal, 2022); en tanto que valores superiores positivos de correlación se encontraron en Comas-Lima ($\text{Rho} = 0.35$; $p=0.011 < 0.05$), donde el compromiso institucional se relaciona con el desempeño laboral docente (Hoyos, 2022).

Así, al examinar estos resultados donde el objetivo que involucra la hipótesis, se estimó un $\text{Rho} = 0.17$, indica correlación positiva casi nula, con un $p = 0.04 < 0.05$, confirmando y demostrándose que existe correlación; cuanto mayor es el compromiso organizacional, mayor es el desempeño en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud del programa de estudio de Obstetricia de una universidad de Trujillo. A continuación, en la tabla 2, se muestra la correlación obtenida entre la dimensión compromiso afectivo y la variable desempeño docente en una universidad.

Tabla 2
Correlación entre la dimensión compromiso afectivo y desempeño docente en una Universidad de Trujillo 2023

Variables	Desempeño Docente							Valor	Sig.
	Deficiente	En proceso	Satisfactorio	Destacado	Total				
Dimensión:	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	4	11% 4 11%
Compromiso afectivo	Medio	2	6%	1	3%	2	6%	7	20% 12 34%
	Alto	1	3%	3	9%	4	11%	11	31% 19 54%
Total		3	9%	4	11%	6	17%	22	63% 35 100%

Fuente. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los docentes de una universidad de Trujillo, 2023

En la Tabla 2, se expresa que el 31% de los docentes poseen un nivel alto en la dimensión compromiso afectivo y un nivel destacado respecto al desempeño docente; del total de docentes, el 54% de la dimensión manifestó tener un nivel alto, el 20% un nivel intermedio y el 11% un nivel bajo. De acuerdo al primer objetivo específico relacionado con la primera hipótesis específica, se estimó un Rho = 0.14, correlación positiva prácticamente nula entre ambas variables, con un p = 0.04 < 0.05, demostrándose que existe una correlación entre la dimensión compromiso afectivo y el desempeño docente.

Al establecer la relación entre compromiso afectivo y el desempeño laboral docente de una universidad de Trujillo, Perú, se puede apreciar que en la Tabla 2, el 31% de los docentes poseen un nivel alto en la dimensión compromiso afectivo y un nivel destacado respecto al desempeño docente. Del total de docentes, el 54% de la dimensión manifestó tener un nivel alto, el 20% un nivel intermedio y el 11% un nivel bajo; así mismo, se estimó un Rho = 0.14, correlación positiva prácticamente nula entre ambas variables, con un p = 0.04 < 0.05, demostrándose que existe una correlación entre la dimensión

compromiso afectivo y el desempeño docente.

Cabe mencionar que los docentes perciben una manifestación de conexión emocional para con la institución donde se integra fácilmente, demostrando su compromiso y responsabilidad, motivando a sus colegas a realizar un trabajo correcto que permita, aparte de satisfacer sus necesidades, realizarse como profesionales, de manera que el docente participa activa y decididamente en la institución. Resultados similares se encontraron en Comas-Lima, donde el 67.3% de docentes manifiestan estar en el nivel alto de lo que respecta al compromiso afectivo, con una correlación positiva moderada pero significativa (Rho= 0.459; p=0,007 < 0,05), confirmándose que el compromiso afectivo está relacionado de modo directo con el desempeño laboral (Hoyos, 2022).

Así, un resultado parcialmente similar se reportó en Lima, donde se intervinieron las dos variables consideradas; el 30.8% manifestaron un nivel de afectividad alto (Rho=0.820 y un p<0.001), demostrando la relación directa y significativa entre sus variables (Barreto, 2022). Otro resultado semejante se observó en Jaén (Perú), que consideró la relación

de las dos variables en intervención, la cual dio un valor de $p = 0.000 < 0.05$, donde ambas variables se relacionan significativamente, precisando que el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.345, mayor al obtenido en nuestra investigación, que señala una correlación directa baja entre las variables, reafirmándose que cuando existe afectividad en la organización, mejora ostensiblemente el desempeño laboral (Tejada, 2022).

De acuerdo a lo referido en este estudio de investigación anteriormente y al análisis de resultados, se confirma que a más compromiso afectivo, mejor es el desempeño del docente, demostrándose que hay una correlación entre esta dimensión y la variable.

A continuación, se muestra la correlación obtenida entre la dimensión compromiso continuidad y la variable desempeño docente en una universidad. En la Tabla 3, el 29% de los docentes tienen un nivel medio de compromiso de continuidad y un nivel destacado respecto al desempeño docente; del total de docentes, el 40% de la dimensión tuvo un nivel alto, el 49% un nivel medio y el 11% un nivel bajo. En el segundo objetivo específico relacionado con la segunda hipótesis específica, se estimó un Rho = 0.19, que indica correlación positiva casi nula, con un $p = 0.28 > 0.05$, demostrándose que no existe correlación entre el compromiso de continuidad y desempeño docente.

Tabla 3
Correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y desempeño docente en una Universidad de Trujillo 2023

Variables	Desempeño docente						Total	Valor	Sig.
	Bajo	Deficiente	En proceso	Satisfactorio	Destacado				
Dimensión: Compromiso de continuidad	0	0	0	0	0	4	11%	4	11%
	Medio	1	6%	1	3%	4	11%	10	29%
	Alto	2	3%	3	9%	2	6%	8	23%
Total	3	9%	4	11%	6	17%	22	63%	35 100%

Fuente: Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los docentes de una universidad de Trujillo, 2023

Así, se aprecia en la Tabla 3, que el 29% los docentes tiene un nivel medio de compromiso de continuidad y un nivel destacado de desempeño docente, del total de docentes el 40% de la dimensión tuvo un nivel alto, el 49% un nivel medio y el 11% un nivel bajo, se estimó un Rho = 0.19, que indica correlación positiva casi nula, con un $p=0.28 > 0.05$, demostrándose que no hay correlación entre el compromiso de continuidad y desempeño docente, es preciso

manifestar que el docente permanece en la institución tal vez hasta encontrar un mejor trabajo o porque afuera es un poco difícil conseguir uno similar, es más una cuestión de necesidad que de deseo, esta preocupación no permite trabajar con tranquilidad y obtener un desempeño óptimo laboral.

Los resultados del presente estudio coinciden parcialmente con lo hallado en Jaén (Perú), donde se encontró una correlación de Rho =

0.232, con la diferencia de que la dimensión de continuidad se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral con un $p = 0.006$ (Tejada, 2022); resultados similares a este último estudio de diferencias también se encuentran en Lima (Barreto, 2022).

Con lo expuesto previamente y al examinar los resultados, se confirma que, de acuerdo a lo demostrado, no hay correlación entre esta dimensión y la variable.

A continuación, se muestra la correlación obtenida entre la dimensión

compromiso normatividad y la variable desempeño docente en una universidad. En la Tabla 4, el 34% de los docentes tienen un nivel medio de compromiso normativo y un nivel destacado respecto al desempeño docente; del total de docentes, el 29% de la dimensión tuvo un nivel alto, el 54% un nivel medio y el 17% un nivel bajo; asimismo, se estimó un $\text{Rho} = 0.17$, que indica correlación positiva casi nula, con un $p = 0.33 > 0.05$, demostrándose que no existe correlación entre el compromiso normativo y el desempeño docente.

Tabla 4
Correlación entre la dimensión compromiso normativo y desempeño docente en una Universidad de Trujillo 2023

Variables	Desempeño docente						Total	Valor	Sig.
	Deficiente	En proceso	Satisfactorio	Destacado					
Dimensión:	Bajo	1	2.86%	0	0	0	5	14%	6 17%
Compromiso normativo	Medio	1	3%	3	9%	3	9%	12 34%	19 54%
	Alto	1	3%	1	3%	3	9%	5 14%	10 29%
Total		3	9%	4	11%	6	17%	22 63%	35 100%

Fuente: Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los docentes de una universidad de Trujillo, 2023

Así, se observa en la Tabla 4, el 34% los docentes tiene un nivel medio de compromiso normativo y un nivel destacado respecto al desempeño docente, del total de docentes el 29% de la dimensión tuvo un nivel alto, el 54% un nivel medio y el 17% un nivel bajo, se estimó un $\text{Rho} = 0.17$, que indica correlación positiva casi nula, con un $p=0.33 > 0.05$, demostrándose que no existe correlación entre el compromiso normativo y desempeño docente, significando que este modo de compromiso es un impedimento que no permite avanzar, ni proyectarse

en diferentes direcciones laborales, porque existe el compromiso moral o leal de permanecer en la organización como forma de retribución por todos los años de servicio dando lo mejor de su esfuerzo.

Lo relacionado aRespecto a este compromiso organizacional, es comprensible que sea un factor relacionado con el cumplimiento de las reglas de la unidad organizacional y es el compromiso de continuar en el ente organizacional por el tiempo invertido, porque si una persona deja el lugar de trabajo, no hay uno para seguir

trabajando; hay un sentimiento de culpa, pero también un sentimiento de traición hacia la empresa, que califica como algo que no vale la pena hacer (Meyer y Allen, 1991).

En contraste, en Jaén (Perú) se encontraron resultados diferentes donde el compromiso normativo se relacionó con el desempeño profesional ($p<0,05$) y con un $\text{Rho}=0,446$, lo que indica una relación moderadamente positiva entre las variables (Tejada, 2022). De igual forma, en Comas, Lima (Perú), se halló que el 76,9% de los empleados pertenecientes al compromiso normativo presentaron un nivel medio, el 17,3% tuvo un nivel bajo y el 5,8% tuvo un nivel alto, mostrando $\text{Rho}=0,315$, mostrando una correlación moderadamente positiva. Valor p : $0,023 < 0,05$, de acuerdo al análisis de los resultados y demostrándose que no existe correlación entre el compromiso normativo y el desempeño docente, lo que confirma que este modo de compromiso se ubica en el mismo sentido que el desempeño laboral y reitera la falta de lealtad, falta de ética y culpa por la permanencia del empleado en la organización (Hoyos, 2022).

6. Conclusiones

Los resultados obtenidos demuestran la existencia de correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en una universidad. Estos resultados muestran que, dentro del contexto global, el factor principal lo constituye la correlación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño docente, mas no se halla una correlación entre el compromiso de continuidad ni del compromiso normativo con el desempeño docente. Con ello se puede evidenciar que la clave fundamental del

desempeño docente se encuentra en el hecho de poner en manifiesto dentro del aula un compromiso afectivo que conduzca a establecer relaciones más sólidas cuando se hable de compromiso organizacional, significando que la afectividad es muy necesaria en el ente educativo si se desea cumplir con objetivos institucionales. En tanto, se aprecia que el compromiso de continuidad ni el compromiso normativo pueden lograr alcanzar tales propósitos, lo que manifiesta la necesidad de mejorar tales aspectos si se aspira a lograr objetivos de mayor notoriedad que hagan viable mejorar la eficiencia y eficacia del ente educativo dentro del desarrollo de políticas o programas generales que pongan mayor énfasis en mejorar el compromiso organizacional dentro del sistema educativo.

En la práctica resulta evidente que, para un desarrollo estratégico del sistema educativo, es necesaria la presencia de un compromiso organizacional que pueda permitir una mayor interrelación de un personal que labora permanentemente con la intención de poder escalar en sus niveles educativos respectivos. Por un lado, el lado afectivo conlleva incidir en que las buenas relaciones hacen que se concreten nexos de colaboración con la institución o el trabajo que se desempeña, significando un fortalecimiento de los vínculos participativos en el desarrollo de gestiones que proyecten un mejor rendimiento e imagen institucional. Por otro lado, los factores de compromiso de continuidad y de compromiso normativo deben reestructurarse de modo integral con el primer factor, que hagan posible determinar una ventaja competitiva en el desempeño docente dentro de los sistemas educativos. Así, es preciso que el ente educativo pueda establecer

sinergias que faciliten la participación de docentes en el trabajo cotidiano que se efectúa si es que se desea hacerlo de modo estratégico, con tal de aglutinar éxitos en el desempeño del trabajo que hacen, teniendo en cuenta que el compromiso organizacional es un elemento de mucha fuerza cuando se habla de poder identificarse con la institución en la que se trabaja, como es el caso de entidades educativas.

Entre las limitaciones que se pueden señalar, se puede decir que el estudio fue realizado sobre una muestra no probabilística por conveniencia, lo que no facilita la generalización de los resultados. Del mismo modo, se indica que la poca uniformidad con respecto a las dimensiones que establecen cuando se habla de compromiso organizacional relacionado con trabajo o desempeño docente hace factible el desarrollo de trabajos científicos con mayor base. Ante esto, resulta conveniente tener en consideración para futuros estudios poder efectuarlos periódicamente, para así hacer la comparación correspondiente sobre la evolución del compromiso organizacional y sus dimensiones con el desempeño laboral en entes educativos y que a la vez otorgue posibilidades de mejorar gestiones educativas con indicadores más específicos. El estudio se efectuó sobre una universidad privada de Perú, pero es factible efectuarlo en otros ámbitos del país, así como de Latinoamérica, que permita hacer un contraste regional.

Referencias

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un enfoque aplicado* (6ta ed.). Cengage Learning Editores.

Appinio Research. (2024). *¿Qué es la investigación aplicada? Definición,*

tipos y ejemplos. Appinio. <https://www.appinio.com/es/blog/investigacion-de-mercados/investigacion-aplicada>

Barreto, D. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94710>

Bor, G. (2021). *Relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de una unidad de negocios financiera ubicada en el Municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala* [Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala. Repositorio Institucional]. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_7255.pdf

Chambi, A., & Macedo, C. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali. Repositorio Institucional]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5666>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). McGraw-Hill.

Díaz, F., & Montalbán, J. (2004). El individuo como unidad de análisis: La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el ámbito laboral. En *Psicología de las organizaciones* (pp. 125–166). <https://www.researchgate.net/publication/303295071%0AEI>

Gallo Capristan, J. R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de un hipermercado* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1018751>

G a l l o _ C J R - S D .
pdf?sequence=4&isAllowed=y

- García, D. A., & Campana, A. R. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en las Unidades Educativas "Fe y Alegría", Guayaquil – Ecuador, 2019. *Ciencia Y Educación*, 1(1), 36–43. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202005>
- Garcia, W. E. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020* [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas. Repositorio Institucional]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10118>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Hoyos, M. I. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nº 8156 Peruano Alemán* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/118148>
- Isla Ríos, M. P. (2021). *Compromiso organizacional en la productividad laboral de agua potable* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85284/Isla_RMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maguiña, N. (2019). *Teoría motivacional de Maslow*. [Repositorio Institucional]. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3608/T033_43165889_
- Mehech, C., Cordero, A., & Gómez, T.
- (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moreno-Menéndez, F. M., Aguado-Riveros, U. I., Hadi-Mohamed, M. M., Tapia-Silguera, R. D., Silva-Infantes, M., Vía y Rada-Vittes, J. F., Huaynate-Espejo, L. Á., & González-Prida, V. (2025). Organizational commitment and administrative management in public service delivery: Evidence from an emerging governance context. *Administrative Sciences*, 15(6), 231. <https://doi.org/10.3390/admsci15060231>
- Murillo, M., Cejas, M., Liccioni, E., & Aldaz, S. (2023). *Enfoque cuantitativo y cualitativo: Una mirada de los métodos mixtos*. Universidad Nacional de Chimborazo. https://www.researchgate.net/publication/374418696_ENFOQUE_CUANTITATIVO_y_CUALITATIVO_Una_mirada_de_los_metodos_mixtos
- Oliveira Da Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Ottorino, O. (2005). *Administración de recursos humanos*. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 595. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

- Prochazka, J., Scheel, T., Pirozek, P., Kratochvil, T., Civilotti, C., Bollo, M., & Maran, D. A. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. *Data in Brief*, 32(106174), 106174. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106174>
- Quinto, K. N. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación SIC S.A.C* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes. Repositorio Institucional]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5405>
- Robbins, P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Prentice Hall, Inc.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). Pearson Education.
- Roque, F. A. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores en una empresa de telecomunicaciones en Huamachuco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108972>
- Salas, A. (2020). *La gerencia pública centrada en la satisfacción laboral* [Tesis doctoral, Universidad Yacambú]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283828>
- Silva, W., & Vásquez, L. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe*
- [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60464>
- Tejada, S. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78424>
- Vega, A. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Repositorio Institucional]. https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5144/T033_73682866_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(3), 3600–3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487
- Zaragoza, W. A., Pineda, J. A., Salazar, L. A., & Silva, G. I. (2023). Desempeño laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Zayas, P. M., & Báez, R. A. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, 22(2), 1–12. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf>