

Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior

Enrique López Rengifo

elopez@unsm.edu.pe

Universidad Nacional de San Martín
Perú, Tarapoto

Jorge Saavedra Ramirez

jsaavedrar@unaaa.edu.pe

Universidad Nacional Autónoma del Alto Amazonas
Perú, Yurimaguas

Fabricio Diaz del Águila

fabricio.diaz@pucp.edu.pe

Escuela de educación superior pedagógica publica
Perú, Tarapoto

Christopher Iván Paredes Sánchez

Universidad Nacional de San Martín
Perú, Tarapoto

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito determinar la correlación entre el compromiso organizacional y la productividad de los docentes de las carreras profesionales de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Para ello, se planteó que existe una correlación significativa entre ambas variables, y para demostrarlo, se usó el diseño de investigación no experimental descriptiva-correlacional. Para recoger los datos de las variables, se utilizó el cuestionario y escala de Liker que aportó en la medición del comportamiento organizacional y la productividad, respectivamente. De la discusión de resultados se llegó a la conclusión que no existe correlación entre las variables en estudio; asimismo, no existe correlación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de productividad: enseñanza, investigación, extensión y proyección universitaria, y las actividades académicas y administrativas de los docentes de la carrera de Ingeniería Civil; pero para los docentes de Arquitectura, si existe correlación entre el Compromiso organizacional y la enseñanza e investigación, y no así con la extensión y proyección universitaria y las actividades académicas administrativas.

Palabras clave: compromiso organizacional; productividad; docentes; universidades.

Organizational commitment and its relationship with the productivity of higher education teachers

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the correlation between organizational commitment and the productivity of teachers from the professional careers of Civil Engineering and Architecture at the National University of San Martín, Tarapoto, Peru. For this, it was proposed that there is a significant correlation between both variables, and to demonstrate it, the design of descriptive-correlational nonexperimental research was used. To collect the data of the variables, the questionnaire and Liker scale were used, which contributed to the measurement of organizational behavior and productivity, respectively. From the discussion of results, it was concluded that there is no correlation between the variables under study; Likewise, there is no correlation between the organizational commitment with the dimensions of productivity: teaching, research, extension and university projection, and academic and administrative activities of Civil Engineering teachers; but for architecture teachers, correlation exists between organizational commitment and teaching and research, and not so with university outreach and projection and administrative academic activities

Keywords: organizational commitment; productivity; teachers; universities.

Artículo recibido: 05 febrero 2022

Aceptado para publicación: 28 febrero 2022

Correspondencia: elopez@unsm.edu.pe

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la Universidad peruana en su conjunto, está en un proceso de cambios profundos e intensos impulsado por la nueva ley universitaria N° 30220. No solo se están afianzando la calidad de su infraestructura, lo académicos y la investigación, sino también, la calidad de su capital humano como eje principal de los cambios. Por su puesto, que, en este capital, el que destaca sobre los demás grupos copartícipes, están los catedráticos o docentes universitarios. Por ello, el nivel de compromiso de los docentes, en las instituciones de educación superior debe de relacionarse e influir positivamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, la investigación científica, la transferencia tecnológica, la extensión y proyección social, entre otras funciones del quehacer universitario. Este compromiso, cumplido a cabalidad, asegurará la obtención de buenos profesionales e investigadores que han de insertarse en la sociedad. En este contexto, el presente trabajo asume dos conceptos muy importantes para la formación profesional. El primero es el Compromiso organizacional y el segundo la productividad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. La investigación contribuirá teóricamente a fortalecer y enriquecer las corrientes existentes respecto a las variables de estudio (compromiso organizacional y productividad), y servirá de referente para su aplicación en la gestión del talento humano, tomando en cuenta criterios y dimensiones que evidencian su funcionalidad en las instituciones y empresas. El compromiso organizacional dentro de un organismo cumple un papel significativo, por cuanto de ella depende en parte la productividad. En la práctica, las conclusiones y recomendaciones del estudio, coadyuvará a conocer cuál es el nivel del compromiso organizacional y la productividad que tienen los docentes, y si estas están correlacionadas. Esto permitiría lograr una mayor unidad e identificación con las escuelas profesionales, y redundaría en lograr un mejor desempeño o productividad del docente. Para lograr cuantificar las variables como compromiso organizacional y productividad se propone un conjunto de dimensiones con sus respectivos ítems e indicadores, también proponemos una metodología con sus respectivas técnicas e instrumentos de medición, para ello estamos haciendo uso de teorías coherentes de diversos autores que más se adaptan a la realidad de la medición de las variables en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la correlación entre el compromiso organizacional y la productividad de los docentes de las carreras profesionales de la facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, teniendo en consideración las dimensiones de la productividad como la enseñanza, la investigación, la extensión y proyección universitaria, y las actividades académicas-administrativas. Para ello, se planteó que existe una correlación significativa entre ambas variables, y para demostrarlo, se usó el diseño de investigación no experimental descriptiva-correlacional, con una población y muestra de 68 docentes, siendo 39 de Ingeniería Civil y 29 de Arquitectura. Para recoger los datos de las variables se utilizó el cuestionario y escala de Liker, que aportó en la medición del Comportamiento organizacional y la Productividad, respectivamente. La fuente bibliográfica usada para medir el compromiso organizacional fue de Robbins y Judge (2009), quienes llegaron a determinar que esta variable tiene tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo; asimismo, para medir la variable productividad, se tomó en cuenta a los autores Chase, Jacobs y Aquilano (2009), quienes revelan que esta variable es medida como el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando, la calidad. Esta información se adaptó a la realidad del objeto de investigación en base al plan individual docente de la Facultad.

Para el segmento descriptivo, los resultados del Compromiso organizacional de los docentes de la facultad, se dieron en el siguiente orden: medio alto y bajo. Los niveles de productividad de los mismo se dieron medio bajo y alto. Las diferencias porcentuales de los niveles de compromiso organizacional entre los docentes nombrados y contratados de la Carrera de Ingeniería Civil son prácticamente iguales en los niveles alto y medio; para los docentes de la carrera de Arquitectura, se da en el siguiente orden: alto, medio y bajo. Las diferencias porcentuales de los niveles de productividad entre los docentes de la Carrera de Ingeniería Civil son iguales en los niveles alto y bajo; para el caso de los docentes de la carrera de Arquitectura, se da en el siguiente orden: alto, medio y bajo. Los resultados del aspecto correlacional es que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, entre el compromiso organizacional y la productividad, es 0,174 y Sig. (bilateral) es 0.815, que es mayor que el nivel de significancia del 0.05. De la discusión de resultados se llegó a la conclusión que no existe correlación entre las variables en estudio; asimismo, no existe correlación entre el compromiso organizacional con las

dimensiones de productividad: enseñanza, investigación, extensión y proyección universitaria, y las actividades académicas y administrativas de los docentes de Ingeniería Civil; pero para los docentes de Arquitectura, si existe correlación entre el Compromiso organizacional y la enseñanza e investigación, y no así con la extensión y proyección universitaria y las actividades académicas administrativas.

Problemática

Los cambios educativos en todos los niveles se están dando de modo vertiginoso en países asiáticos, europeos y de américa del norte, y en menor grado, en los países sudamericanos. Esto debido a las nuevas tecnologías, costumbres y necesidades que están surgiendo en este nuevo milenio. En este contexto, se sabe que la comunidad universitaria del país también está siendo afectada, y en particular, la Universidad Nacional de San Martín, y su Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura. La universidad peruana en su conjunto está pasando por cambios profundos, y sobre todo desde que se puso en vigencia la nueva Ley Universitaria N° 30220. La investigación se ha propuesto estudiar el compromiso que tienen los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, y los principales factores que influyen en el nivel de productividad. Se ha seleccionado la variable compromiso debido a que en la facultad antes mencionada se puede observar que los docentes presentan ausentismo, principalmente en eventos diferentes al de la enseñanza propiamente dicho. Muchos de ellos llegan a las aulas a dictar sus clases y luego no se les ve, participan muy poco en eventos extra académicos, escasa identificación con los valores, objetivos y metas de la facultad; en cuanto a la productividad por docente, este no se conoce, ya que no existen indicadores precisos para medirlo, adicional a esto, la facultad ha tenido una época de desestabilidad en cuanto a sus autoridades, situación que ayudó a generar un cierto caos, siendo aprovechado por los docentes. Sostenemos que la importancia de la investigación radica en conocer el comportamiento y relación de las variables: compromiso organizacional y productividad en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto; a fin de explicar la relación entre ellas si lo hubiera y predecir sus comportamientos.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación del presente trabajo es Básica, porque se utilizó el conocimiento previo respecto a las variables y luego se evaluó el nivel de compromiso y productividad

de los docentes. También se le abordó como Descriptiva y correlacional, pues, en primer lugar, se describió las dos variables en estudio y luego se determinó el grado de asociación entre ellas. Así también, por su naturaleza se trabajó con la opción Cuantitativa, ya que el estudio se centró, principalmente en aspectos observables y medibles de las variables, en la cual se utilizó la metodología empírico analítico y las pruebas estadísticas para el análisis de datos.

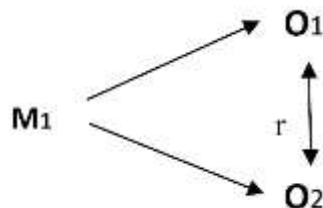
Como Nivel de Investigación, teniendo en cuenta el grado de profundidad del mismo, y en función del tipo de investigación, se determinó el nivel Descriptivo-Correlacional-**Comparativo, por lo cual se comparó dos grupos:**

- Primer Grupo: Docentes de la carrera de Ingeniería Civil.
- Segundo Grupo: Docentes de la carrera de Arquitectura.

En ambos grupos se ha medido el nivel de compromiso y la productividad, y se correlacionó para posteriormente compararlos. Las características generales de esta investigación determinaron: protocolo (proyecto), diagnóstico situacional (marco situacional), marco teórico (conceptual y documental), diseño (problema, hipótesis, variables (categorías, indicadores, relaciones y predicciones) y trabajo de campo (cuantitativas): población, muestra y muestreo, grupo homogéneo, aplicación de escalas, sistematización, estudio estadístico, comprobación de hipótesis, análisis de los resultados o análisis cualitativo. Por otro lado, el trabajo de campo se produjo a través de una escala de compromiso laboral y una lista de cotejo sobre productividad de los docentes.

Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado en el presente trabajo es el diseño no experimental transaccional. Descriptiva-correlacional, tal como ocurre en el momento de la investigación.



Donde:

M1: Es la muestra: docentes de las Carreras Profesionales de Ingeniería civil y Arquitectura

O1: Variable 1: Compromiso organizacional.

O2: Variable 2: Productividad

r: Expresa la correlación entre las variables O1 y O2

Población

Está constituida por todos los docentes de la facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.

Cuadro 1: Población

Docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura	Número de docentes
▪ Ingeniería Civil	39
✓ Docentes nombrados	33
✓ Docentes contratados	6
▪ Arquitectura	29
✓ Docentes nombrados	14
✓ Docentes contratados	15
Total	68

Fuente: Área de personal de la UNSM – T

Muestra

La muestra es no probabilística, está constituida por la misma población, convirtiéndose de esta manera en una muestra censal: 39 docentes de Ingeniería Civil y 29, de Arquitectura, lo que suma 68 docentes.

Técnicas de recolección de datos

- **Encuesta**, persigue indagar sobre la percepción del compromiso organizacional que tienen los docentes con la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura (FICA) de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.
- **Escala de actitudes**, en base a planes de trabajo individual presentado por los docentes al final de cada semestre académico. Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura (FICA) de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.

Instrumentos de recolección de datos

- **Cuestionario**, para determinar el nivel del compromiso organizacional, que tienen los docentes con la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura (FICA) de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, consta de 18 Ítems, donde podemos identificar los detalles de este instrumento.
- **Escala tipo Liker**, Para determinar el nivel de productividad, que consta de 17 Ítems, donde podemos identificar los detalles de este instrumento.

Para medir la confiabilidad de los dos instrumentos de medición de las variables se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que la escala de los instrumentos es ordinal, para la recolección de datos para la medición de confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura, al azar. La confiabilidad de los instrumentos fue de 0.826, y 0.796 respectivamente, lo que indica que la confiabilidad para ambos instrumentos es fuerte.

Los datos fueron analizados y procesados mediante tablas y gráficos resumen a través del programa SPSS, donde se obtuvo el comportamiento de las variables estudiadas. Asimismo, se aplicó un análisis de tipo inductivo, ya que del conjunto de datos obtenidos se procedió a interpretar y analizar su significado.

La prueba de hipótesis se realizó con el estadístico Rho de Spearman ya que ambas variables de estudio fueron medidas en escala ordinal y se determinó el nivel de significancia igual a 0.05.

La discusión de los resultados se hizo mediante la confrontación de estos con las conclusiones de los trabajos revisados y del marco teórico. Las conclusiones se formulan teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Realizados los trabajos de investigación con fuentes y en campo, con los datos recopilados, se procedió al análisis descriptivo e inferencial, obteniendo lo siguiente:

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 1: Nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura

Compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Alto	17	4.41
medio	48	70.59
bajo	3	25
Total	68	100

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el nivel predominante del compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura es Medio con el 70,59% que equivale a una frecuencia de 48 encuestados, seguido por el nivel Alto con el 25% que equivale a una

frecuencia de 17 encuestados y finalmente el nivel Bajo con el 4,41% equivalente a la frecuencia de 3 encuestados.

Tabla 2: Nivel de productividad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura

Productividad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Alto	0	0
Medio	46	67.65
Bajo	22	32,35
Total	68	100

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el nivel de la Productividad del total de 68 docentes investigados, es Medio con el 67,65% que equivale a 46 encuestados, seguido por el nivel Bajo con el 32,35% equivalente a 22 encuestados, y para el nivel Alto la frecuencia y el porcentaje es cero.

Tabla 3: Diferencias porcentuales del nivel de compromiso organizacional entre los docentes nombrados y contratados de la Carrera de Ingeniería Civil

Compromiso organizacional de la carrera de Ingeniería Civil						
Nivel	Puntaje	*Diferencia entre nombrados (N) y contratados (C)				Observación
		Número	%	Diferencia		
		N - C	N - C	Número	%	
Bajo	18 al 42	(0 - 0)	(0.0 - 0.0)	0	0.0	Iguales
Medio	43 al 66	(27 - 4)	(81.81 - 60.0)	23	21.81	Nombrado
Alto	67 al 90	(6 - 2)	(18.18 - 40.0)	8	-21.82*	Contratado

Nota: * valor absoluto: 21.82%

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que los docentes nombrados de la carrera profesional de Ingeniería Civil tienen el nivel de compromiso organizacional mayoritariamente Medio, con el 81,81% que equivale a 27 docentes de un total de 33, seguido del nivel Alto con el 18,18%, equivalente a 6 docentes. El nivel predominante en los docentes contratados es también Medio con el 60% que equivalen a 4 docentes de un total de 6, seguido del nivel Alto con el 40% equivalente a 2 encuestados. En el nivel Bajo los docentes nombrados como los contratados tienen el valor de 0%. Tanto en el nivel Alto como en el nivel Medio, las diferencias porcentuales son iguales entre docentes nombrados y contratados: 21,82% y

21,81%, respectivamente. Las diferencias porcentuales en el nivel Bajo es 0% para los docentes nombrados y contratados de la carrera profesional de Ingeniería Civil.

Tabla 4: Diferencias porcentuales del nivel de compromiso organizacional entre los docentes nombrados y contratados de la Carrera de Arquitectura

Compromiso organizacional de la carrera de Arquitectura						
Nivel	Puntaje	*Diferencia entre nombrados (N) y contratados (C)				Observación
		Número	%	Diferencia		
		N - C	N -C	Número	%	
Bajo	17 al 39	(2 – 1)	(14.28 – 6.66)	1	7.61	Nombrado
Medio	40 al 62	(11 – 6)	(78.57 – 40.0)	5	38.57	Nombrado
Alto	63 al 85	(1 – 8)	(7.14 – 53.33)	-7	-46.19*	Contratado

Nota: * valor absoluto: 46.19%

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que los docentes nombrados de la carrera profesional de Arquitectura tienen el nivel de compromiso organizacional mayoritariamente Medio, con el 78,57% que equivale a 11 docentes de un total de 14; el nivel predominante en los docentes contratados es Alto con el 53,33% que equivalen a 8 docentes de un total de 15, seguido del nivel Medio con el 40% equivalente a 6 encuestados. La mayor diferencia porcentual entre docentes nombrados y contratados de la carrera profesional de Arquitectura se da en el nivel Alto, equivalente a 46,19% a favor de los docentes contratados, seguido del nivel Medio que equivale al 38,57%, aquí a favor de los docentes nombrados. Finalmente, la diferencia en el nivel Bajo del compromiso organizacional, entre los docentes nombrados y contratados es de 7.61%, en contra de los nombrados.

Tabla 5: Diferencias porcentuales del nivel de productividad entre los docentes nombrados y contratados de la Carrera de Ingeniería Civil

Productividad de la carrera de Ingeniería Civil						
Nivel	Puntaje	*Diferencia entre nombrados (N) y contratados (C)				Observación
		Número	%	Diferencia		
		N - C	N -C	Número	%	
Bajo	18 al 42	(11 – 0)	(33.33 – 0.0)	11	33.33	Nombrado
Medio	43 al 66	(22 – 4)	(66.66 – 66.66)	18	0.00	Iguales
Alto	67 al 90	(0 – 2)	(0.0 – 33.33)	-2	-33.33*	Contratado

* Nota: *valor absoluto: 33.33%

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que los docentes nombrados de la carrera profesional de Ingeniería Civil tienen el nivel de compromiso organizacional mayoritariamente Medio, con el 66,66% que equivale a 22 docentes de un total de 33, seguido del nivel Bajo con el 33,33% equivalente a 11 docentes encuestados, para el nivel Alto es 0%; el nivel predominante en los docentes contratados es Medio con el 66,66% que equivalen a 4 docentes de un total de 6, seguido del nivel Alto con el 33,33% equivalente a 2 encuestados, para el nivel Bajo es 0%. La mayor diferencia porcentual entre docentes nombrados y contratados de la carrera profesional de Ingeniería Civil se da tanto en el nivel Alto como Bajo equivalente a 33,33% para ambos, el primero a favor de los docentes contratados y el segundo en contra de los docentes nombrados, en el nivel Medio están igualados la diferencia es equivalente a 0% tanto para docentes nombrados como para docentes contratados.

Tabla 6: Diferencias porcentuales del nivel de productividad entre los docentes nombrados y contratados de la Carrera de Arquitectura

Productividad de la carrera de Arquitectura						
Nivel	Puntaje	*Diferencia entre nombrados (N) y contratados (C)				Observación
		Número	%	Diferencia		
		N - C	N -C	Número	%	
Bajo	18 al 42	(2 – 1)	(14.28 – 6.66)	1	7.62	Nombrado
Medio	43 al 66	(11 – 6)	(78.57 – 40.00)	5	38.57	Nombrado
Alto	67 al 90	(1 – 8)	(7.14 – 53.33)	-7	-46.19*	Contratado

*Nota: Valor absoluto 46.19

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que los docentes nombrados de la carrera profesional de Arquitectura tienen el nivel de compromiso organizacional mayoritariamente Medio, con el 78,57% que equivale a 11 docentes de un total de 14, seguido del nivel Bajo con el 14,28% equivalente a 2 docentes encuestados, para el nivel Alto es 7,14%, equivalente a 1 docente; el nivel predominante en los docentes contratados es Alto con el 53,33% que equivalen a 8 docentes de un total de 15, seguido del nivel Medio con el 40% equivalente a 6 encuestados, para el nivel Bajo es 6,66% equivalente a 1 docente. La mayor diferencia porcentual entre docentes nombrados y contratados de la carrera profesional de Arquitectura se da en el nivel Alto con el 46,19% a favor de los docentes contratados, seguido del nivel Medio con el 38,57% a favor de los docentes nombrados y en el nivel Bajo la diferencia es 7,62% en contra de los docentes nombrados.

3.2 Análisis inferencial

3.2.1 Tabla de normalidad de las variables con sus respectivas dimensiones

Determinar la distribución normal de las variables, utilizaremos la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra es mayor a 50 encuestados.

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis de Normalidad

H0. Los datos siguen una distribución normal

H1. Los datos no siguen una distribución normal

Decisión estadística:

Debido a que Sig.(bilateral) = 0,000 es menor que 0,05, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Conclusión

A un nivel de significación del 5% no existe distribución normal de los datos de las variables y sus dimensiones.

Tabla 7: Prueba de normalidad de las variables con sus respectivas dimensiones

Variables con sus dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,319	68	,000
Afectiva	,285	68	,000
Continua	,295	68	,000
Normativa	,250	68	,000
Productividad	,338	68	,000
Enseñanza	,506	68	,000
Investigación	,291	68	,000
Ext. y Proyec. Social	,364	68	,000
Act. Acad. y Adm.	,164	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia

Como observamos en la tabla 7 de la prueba de normalidad de las variables con sus respectivas dimensiones el valor de Sig. en todos los casos tiene valor de cero (0,000) y este valor al ser menor que la significación de 0,05, todas las variables con sus respectivas dimensiones no tienen distribución normal.

3.2.2 Resultados de la investigación por objetivos, variables y dimensiones, presentados en tablas con su respectiva interpretación

Tabla 8: Relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura

			Compromiso organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,174
		Sig. (bilateral)	0,0	0,155
		N	68	68
	Productividad	Coefficiente de correlación	0,174	1,000
		Sig. (bilateral)	0,155	0,0
		N	68	68

Fuente: Elaboración propia. Programa SPSS v. 23

Interpretación:

En la tabla 8, se observan que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el comportamiento organizacional y la productividad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, es 0,174, a un nivel de significancia del 5%, y a 66 grados de libertad, con una muestra de 68 docentes, con Sig. (bilateral) = 0,155.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

HI: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r \neq 0$$

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r = 0$$

Decisión estadística:

Debido a que Sig.(bilateral) = 0,155 es mayor que 0,05, se rechaza la HI y se acepta la H0.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5% no existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

Tabla 9: Relación entre el Compromiso organizacional y la enseñanza de los docentes de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil

			Comp. Organizacional	Enseñanza
Rho de Spearman	Comp. Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-0,047
		Sig. (bilateral)	0,0	0,778
		N	39	39
	Enseñanza	Coeficiente de correlación	-0,047	1,000
		Sig. (bilateral)	0,778	0,0
		N	39	39

Fuente: Elaboración propia. Programa SPSS v. 23

En la tabla 9, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Compromiso organizacional y la enseñanza de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, es -0,047 a un nivel de significancia del 5%, y a 37 grados de libertad, con una muestra de 39 docentes, con Sig. (bilateral) = 0,778

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Enseñanza de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r \neq 0$$

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Enseñanza de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r = 0$$

Decisión estadística:

Debido a que Sig.(bilateral) = 0,778 es mayor que 0,05, se rechaza la H1 y se acepta la H0.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5% no existe relación entre el compromiso organizacional y la Enseñanza de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

Tabla 10: Relación entre el Compromiso organizacional y la Enseñanza de los docentes de la Carrera Profesional de Arquitectura

			Comp. Organizacional	Enseñanza
Rho de Spearman	Comp. Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,0
		Sig. (bilateral)	0,0	0,0
		N	29	29
	Enseñanza	Coefficiente de correlación	0,0	1,000
		Sig. (bilateral)	0,0	0,0
		N	29	29

Fuente: Elaboración propia. Programa SPSS v. 23

En la tabla 10, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Compromiso organizacional y la enseñanza de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, es 0,00 a un nivel de significancia del 5%, y a 27 grados de libertad, con una muestra de 29 docentes, con Sig. (bilateral) = 0,0.

Contrastación de la hipótesis:

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa entre el Compromiso organizacional y la Enseñanza de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r \neq 0$$

H0: No existe relación significativa entre el Compromiso organizacional y la Enseñanza de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r = 0$$

Decisión estadística:

Debido a que Sig.(bilateral) = 0,00 es menor que 0,05, se acepta la H2 y se rechaza la H0.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5% existe relación significativa entre Compromiso organizacional y la Enseñanza de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

Tabla 11: *Relación entre el compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de Ingeniería Civil*

			Comp. Organizacional	Investigación
Rho de Spearman	Comp. Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,181
		Sig. (bilateral)	0,0	0,270
		N	39	39
	Investigación	Coefficiente de correlación	0,181	1,000
		Sig. (bilateral)	0,270	0,0
		N	39	39

Fuente: Elaboración propia. Programa SPSS v. 23

En la tabla 11, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, es -0,181 a un nivel de significancia del 5%, y a 37 grados de libertad, con una muestra de 39 docentes, con Sig. (bilateral) = 0,270

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$r \neq 0$

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$r = 0$

Decisión estadística:

Debido a que Sig.(bilateral) = 0,270 es mayor que 0,05, se rechaza la H3 y se acepta la H0.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5% no existe relación entre el compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

Tabla 12: Relación entre el compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de Arquitectura

			Comp. Organizacional	Investigación
Rho de Spearman	Comp. Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,389*
		Sig. (bilateral)	0,0	0,037
		N	29	29
	Investigación	Coeficiente de correlación	0,389*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,037	0,0
		N	29	29
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia. Programa SPSS v. 23

En la tabla 12, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, es 0,389 a un nivel de significancia del 5%, y a 27 grados de libertad, con una muestra de 29 docentes, con Sig. (bilateral) = 0,037.

Contrastación de la hipótesis:

Hipótesis específica 4

H4: Existe relación significativa entre el Compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r \neq 0$$

H0: No existe relación significativa entre el Compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r = 0$$

Decisión estadística:

Debido a que Sig.(bilateral)=0,037 es menor que 0,05, se acepta la H4 y se rechaza la H0.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5% existe relación significativa entre el Compromiso organizacional y la Investigación de los docentes Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

Tabla 13: *Relación entre el compromiso organizacional y la Extensión y proyección social de los docentes de Ingeniería Civil*

			Comp. Organizacional	Ext. y Proyec. Social
Rho de Spearman	Comp. Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,268
		Sig. (bilateral)	0,0	0,099
		N	39	39
	Ext. y Proyec. Social	Coefficiente de correlación	0,268	1,000
		Sig. (bilateral)	0,099	0,0
		N	39	39

Fuente: Elaboración propia. Programa SPSS v. 23

En la tabla 13, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Compromiso organizacional y la Extensión y Proyección Social de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, es -0,268 a un nivel de significancia del 5%, y a 37 grados de libertad, con una muestra de 39 docentes, con Sig. (bilateral) = 0,099.

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis específica 5

H5: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Extensión y proyección social de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$r \neq 0$

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Extensión y proyección social de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$r = 0$

Decisión estadística:

Debido a que Sig.(bilateral) = 0,099. es mayor que 0,05, se rechaza la H5 y se acepta la H0.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5% no existe relación entre el compromiso organizacional y la Extensión y proyección social de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

Tabla 14: *Relación entre el compromiso organizacional y la Extensión y proyección social de los docentes de Arquitectura.*

			Comp. Organizacional	Ext. y Proyec. Social
Rho de	Comp. Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,177
		Sig. (bilateral)	0,0	0,358
		N	29	29
	Ext. y Proyec. Social	Coeficiente de correlación	0,177	1,000
		Sig. (bilateral)	0,358	0,0
		N	29	29

Fuente: *Elaboración propia. Programa SPSS v. 23*

En la tabla 14, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Compromiso organizacional y la Extensión y proyección Social de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, es 0,177 a un nivel de significancia del 5%, y a 27 grados de libertad, con una muestra de 29 docentes, con Sig. (bilateral) = 0,358.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 6

H6: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Extensión y proyección social de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r \neq 0$$

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la Extensión y proyección social de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$$r = 0''$$

Decisión estadística:

Debido a que Sig.(bilateral) = 0,358 es mayor que 0,05, se rechaza la H6 y se acepta la H0.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5% no existe relación entre el compromiso organizacional y la Extensión y proyección social de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

Tabla 15: *Relación entre el compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Ingeniería Civil*

			Comp. Organizacional	Act. Acad. y Adm.
Rho de Spearman	Comp. Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-0,254
		Sig. (bilateral)	0,0	0,119
		N	39	39
	Act. Acad. y Adm.	Coeficiente de correlación	-0,254	1,000
		Sig. (bilateral)	0,119	0,0
		N	39	39

Fuente: Elaboración propia. Programa SPSS v. 23

En la tabla 15, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, es -0,254 a un nivel de significancia del 5%, y a 37 grados de libertad, con una muestra de 39 docentes, con Sig. (bilateral) = 0,119.

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis específica 7

H7: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$r \neq 0$

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$r = 0$

Decisión estadística:

Debido a que $\text{Sig. (bilateral)} = 0,119$ es mayor que $0,05$, se rechaza la $H7$ y se acepta la $H0$.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5% no existe relación entre el compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

Tabla 16: Relación entre el compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Arquitectura

			Comp. Organizacional	Act. Acad. y Adm.
Rho de Spearman	Comp. Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,186
		Sig. (bilateral)	0,0	0,335
		N	29	29
	Act. Acad. y Adm.	Coefficiente de correlación	0,186	1,000
		Sig. (bilateral)	0,335	0,0
		N	29	29

Fuente: Elaboración propia. Programa SPSS v. 23

Se observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, es $0,186$ a un nivel de significancia del 5%, y a 27 grados de libertad, con una muestra de 29 docentes, con $\text{Sig. (bilateral)} = 0,335$.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 8

H8: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$r \neq 0$

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

$r = 0$

Decisión estadística:

Debido a que $\text{Sig. (bilateral)} = 0,335$ es mayor que $0,05$, se rechaza la H_8 y se acepta la H_0 .

Conclusión:

A un nivel de significación del 5% no existe relación entre el compromiso organizacional y las Actividades Académicas y Administrativas de los docentes de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016.

Discusión

De acuerdo con el objetivo general y la contrastación de la hipótesis general H_1 , respecto si existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016. Según los resultados de la tabla 8, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $0,174$ y un Sig. (bilateral) igual a $0,155$ y de la conclusión de la contrastación de la hipótesis en la que Sig. (bilateral) es mayor al nivel de significancia del 5%, no existe relación; estos resultados discrepan de lo que nos dicen los autores Robbins y Judge (2013), quienes manifiestan que la relación entre estas variables es positiva, aunque no es muy alta. Una revisión de 27 estudios sugirió que la relación entre el compromiso y la productividad es más fuerte entre los empleados nuevos, y considerablemente más débil para los de mayor experiencia. Resulta interesante que algunas investigaciones indican que los individuos que consideran que sus empleadores no cumplen con sus promesas se sienten menos comprometidos, y esa disminución en el compromiso, a la vez, conduce a menores niveles de productividad (p. 80). Comparando el resultado del estudio con el investigador Gasea (2015), este concluye que el compromiso organizacional sí repercute en el desempeño de los trabajadores, también aquí el resultado de la presente investigación discrepa de esta investigación.

De acuerdo con los resultados de la contrastación de la hipótesis específica H_1 , no existe correlación entre el Compromiso organizacional y la Enseñanza de los docentes de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, según los resultados de la tabla 9, dado que sig. (bilateral) es igual a $0,778$ que es mayor al nivel de significancia de $0,05$. El coeficiente de correlación de Spearman es $-0,047$, comparando estos resultados con la investigación de Guarniz (2014), concluye que no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso

institucional con el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, por lo que podemos manifestar que el trabajo presenta resultados semejantes y discrepa de la teoría de Robbins y Judge (2013), presentado en el párrafo anterior.

De acuerdo con los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas H2 y H4, sí existen correlaciones significativas entre el Compromiso organizacional con la Enseñanza y la Investigación de los docentes de la Carrera Profesional de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, según los resultados de la tabla 10 y 12, con valores de sig. (bilateral) igual a 0,00 que es menor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,00, y valores de sig. (bilateral) igual a 0,037 que es menor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,037, respectivamente; en cuanto a la enseñanza el docente se enfoca a proporcionar contenidos e información al alumno, perfecciona la forma adecuada de enseñar e investigar que se supone el alumno tiene que aprender (Coll, Palacios y Marchesí, 1997, p. 78), si bien los docentes están cumpliendo con el proceso de enseñanza e investigación, en las otras funciones que especifica la ley universitaria no destacan. Ahora comparando con la tesis de Gasea (2015), el compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua–Edo, Aragua, concluye que el Compromiso Organizacional si repercute en el desempeño de los trabajadores. Las conclusiones son: altos niveles de Compromiso de los gerentes a quienes se les aplicó el instrumento; quedando evidenciado en el mismo que existe un vínculo invisible entre trabajador y organización. Podemos decir que nuestro trabajo, respecto de estas variables si concuerda con esta investigación. De acuerdo con los resultados de la contrastación de la hipótesis específica H3, no existe correlación entre el Compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, según los resultados de la tabla 11, dado que sig. (bilateral) es igual a 0,270 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es -0,181, comparando estos resultados con la investigación de Nuñez, Gabriel y Zamora (2016). Propuesta de estudio correlacional entre el compromiso organizacional y la productividad en Pymes manufactureras de la Zona Metropolitana de Puebla; cuyas conclusiones obtenidas argumentan en favor de la correlación del compromiso y otros

valores organizacionales sobre la Productividad de las empresas, como constatamos los resultados de la presente investigación discrepan de esta investigación, y con la teoría de Robbins y Judge (2013), presentado en los párrafos anteriores. También discrepa de la investigación de Narváez y Burgos (2011), cuyas conclusiones son: Los docentes se han inclinado a realizar investigaciones que corresponden a sus intereses individuales, por lo que existe una baja disposición de los docentes, en atender los requerimientos relacionados con el asesoramiento de trabajos de investigación.

De acuerdo a los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas H5 y H6, no existen correlaciones entre el Compromiso organizacional y la Extensión y Proyección universitaria de los docentes tanto de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil y de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, según los resultados de la tabla 13 y 14, con los siguientes valores: sig. (bilateral) igual a 0,099 que es mayor al nivel de significancia de 0,05 y el coeficiente de correlación de Spearman es 0,268; y los siguientes valores: sig. (bilateral) es 0,358 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,177, respectivamente. Al comparar nuestro trabajo con el del investigador Juárez (2013). Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las Facultades de Educación y Salud de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Discrepamos totalmente ya que el investigador concluye que existe relación entre la satisfacción y la productividad tanto en los docentes de la Facultad de Educación, como en los de Ciencias de la Salud. A nivel comparativo los resultados son similares en ambas facultades, siendo un poco menor la insatisfacción y por lo tanto mayor productividad en la Facultad de Ciencias de la Salud.

De acuerdo con los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas H7 y H8, no existen correlaciones entre el Compromiso organizacional y las Actividades académicas y administrativas tanto de los docentes de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil y de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, según los resultados de la tabla 15 y 16, dado que sig. (bilateral) es 0,119 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es -0,254 y para el otro par de variables es: sig. (bilateral) es 0,335 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,186, para ambos pares de variables; estos resultados discrepan de lo que nos dicen los autores Robbins y

Judge (2013), quienes manifiestan que la relación entre estas variables es positiva, aunque no es muy alta. Resulta interesante que algunas investigaciones indican que los individuos que consideran que sus empleadores no cumplen con sus promesas se sienten menos comprometidos, y esa disminución en el compromiso, a la vez, conduce a menores niveles de productividad (p. 80). Por lo general las tesis y las que tiene el presente trabajo como antecedentes, mide una de las variables y las correlaciona con las dimensiones del Compromiso organizacional que son: afectiva, continua y normativa; por lo que no se encuentra lo contrario, es decir, el Compromiso organizacional con las dimensiones de la otra variable; es por eso que los resultados del presente trabajo no ha sido fácil realizar las discusiones de los resultados con otros trabajos de investigación.

4. CONSIDERACIONES FINALES

No existe correlación entre el compromiso organizacional y la productividad de los docentes de las Carreras profesionales de Ingeniería Civil y Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, dado que sig. (bilateral) es 0,155 que es mayor al nivel de significancia de 0,05; el coeficiente de correlación de Spearman es 0,174.

No existe correlación entre el compromiso organizacional y la enseñanza de los docentes de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, dado que sig. (bilateral) es igual a 0,778 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es -0,047.

Existe correlación entre el compromiso organizacional y la enseñanza de los docentes de la Carrera Profesional de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, año 2016, dado que sig. (bilateral) es igual a 0,00 que es menor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,00, por lo tanto, no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio.

No existe correlación entre el Compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, dado que sig. (bilateral) es igual a 0,270 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es -0,181.

Existe correlación significativa entre el Compromiso organizacional y la Investigación de los docentes de la Carrera Profesional de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, dado que sig. (bilateral) es igual a 0,037 que es menor al

nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,037, por lo tanto, consideramos que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio.

No existe correlación entre el Compromiso organizacional y Extensión y proyección universitaria de los docentes de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, dado que sig. (bilateral) es 0,099 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,268.

No existe correlación entre el Compromiso organizacional y Extensión y proyección universitaria de los docentes de la Carrera Profesional de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, dado que sig. (bilateral) es 0,358 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,177.

No existe correlación entre el Compromiso organizacional y las Actividades académicas y administrativas de los docentes de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, dado que sig. (bilateral) es 0,119 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es -0,254.

No existe correlación entre el Compromiso organizacional y las Actividades académicas y administrativas de los docentes de la Carrera Profesional de Arquitectura de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, año 2016, dado que sig. (bilateral) es 0,335 que es mayor al nivel de significancia de 0,05. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,186.

5. LISTA DE REFERENCIAS

- Chase, R., Jacobs, R. y Aquilano, N. (2009). *Administración de operaciones. Producción y cadena de suministros*. Duodécima edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. México: Mc Graw Hill.

- Coll, C., Palacios, J., y Marchesí, A. (1997). *El Constructivismo en el Aula*. Barcelona: Ed. Graó.
- Francés, A. (2004). *Competitividad para el desarrollo*. Caracas: Ediciones IESA.
- Gasea, M. A. (2015). El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua – Edo. Aragua. (Tesis de Maestría). Recuperado de: www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2042/1/mgasia.pdf.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Quinta edición. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- González, T. y Guillén, M. (2008): Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414.
- Guarniz A. L. (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). Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/738>.
- Heizer, J. y Render, B. (2007). *Dirección de la Producción y de Operaciones: decisiones estratégicas*. Octava edición). Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: THOMSON.
- Hill, C. y Gareth, J. (2006). *Administración Estratégica. Un enfoque integrado*. México: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. Séptima edición. México: Mc Graw Hill.
- Juárez J.R. (2013). “Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las Facultades de Educación y Salud de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto” (Tesis de Doctorado). Universidad Alas Peruanas Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/80719770/>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global*.
- Ley universitaria N° 30220 (2014). *Diario Oficial El Peruano*. Normas legales. Año XXXI - N° 12914.

- Meyer, J., y Allen, N. *Empresarial*. Decimocuarta edición. México: Mc Graw Hill. (1991): *A three-component conceptualization of organizational commitment*, Human Resource Management Review, 1, 61-98.
- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Münch, L. (2017). *Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. México: Pearson Educación.
- Narváez J. y Burgos J. (2011). La productividad investigativa del Docente Universitario. Universidad del Zulia. Maracaibo Venezuela. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas. vol. 6, núm. 18, enero-abril, 2011, pp. 116-140 Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/709/70918499006.pdf.
- Niebel, B. y Freivalds, A. (2010). *Ingeniería Industrial: métodos, estándares y diseños de trabajo*. Duodécima edición. México: Mc Graw Hill.
- Núñez J., Gabriel H. M. y Zamora R. A. (2016). “Propuesta de estudio correlacional entre el compromiso organizacional y la productividad en Pymes manufactureras de la Zona Metropolitana de Puebla”. STRATEGY, TECHNOLOGY & SOCIETY VOL. 3 (2016) 11-42. Recuperado de: www.ijsts.org/index.php/STS3/article/view/3
- Porter, M. (1990). *La Ventaja Competitiva de las Naciones*. Buenos Aires: Vergara Editor.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*, (Octava edición). México: Pearson Educación”.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Taboada, N. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Trujillo, Perú: EDUNT. Universidad Nacional de San Martín (febrero del 2016). Estatuto. Tarapoto: UNSM.