

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**EL COMPROMISO DOCENTE Y EL DESEMPEÑO
PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA 40025 SANTA
DOROTEA - 2017**

TESIS

PRESENTADA POR:

ANTONIO POCCO PINTO

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TACNA - PERÚ

2018


UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA


Escuela de Posgrado


MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**EL COMPROMISO DOCENTE Y EL DESEMPEÑO
PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA 40025 SANTA
DOROTEA - 2017**

Tesis sustentada y aprobada el 13 de octubre del 2018; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Dr. Roberto Encarnación Supo Hallasi

SECRETARIA : 
.....
Dra. Edith Cristina Salamanca Chura

MIEMBRO : 
.....
Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

ASESOR : 
.....
Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

DEDICATORIA

A mi familia, por su apoyo constante en mi formación académica de posgrado.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, por los conocimientos impartidos a través de la Maestría en Gerencia y Administración de la Educación.

A los docentes por los conocimientos teóricos y prácticos compartidos en las aulas de clase.

A mi asesor, Dr. Rubens Houson Pérez Mamani, por su apoyo constante en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	01

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema	03
1.1.1 Antecedentes del problema	03
1.1.2 Problemática de la investigación	04
1.2 Formulación del problema	05
1.2.1 Problema general	05
1.2.2 Problemas específicos	05
1.3 Justificación e importancia de la investigación	05
1.3.1 Justificación de la investigación	05
1.3.2 Importancia de la investigación	06
1.4 Alcances y limitaciones	07
1.5 Objetivos de la investigación	07
1.5.1 Objetivo general	07
1.5.2 Objetivos específicos	07
1.6 Hipótesis	08
1.6.1 Hipótesis general	08
1.6.2 Hipótesis específicas	08

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio	09
2.1.1	Antecedentes internacionales	09
2.1.2	Antecedentes nacionales	10
2.2	Bases teóricas	11
2.2.1	Bases teóricas de compromiso docente	11
2.2.1.1	Definición de compromiso docente	11
2.2.1.2	Componentes del compromiso	13
2.2.1.3	Claves para mejorar el compromiso laboral	14
2.2.1.4	Compromiso y profesionalidad del docente	15
2.2.2	Bases teóricas de desempeño pedagógico	16
2.2.2.1	Definición de desempeño docente	16
2.2.2.2	Dimensiones del desempeño docente	17
2.2.2.3	Competencias docentes	19
2.3	Definición de términos	21

CAPÍTULO III

MARCO FILOSÓFICO

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1	Tipo y diseño de la investigación	23
4.1.1	Tipo de investigación	23
4.1.2	Diseño de investigación	23
4.2	Población y muestra	24
4.2.1	Población	24
4.2.2	Muestra	24
4.3	Operacionalización de variables	24

4.3.1	Identificación de las variables	24
4.3.2	Caracterización de las variables	25
4.3.3	Definición operacional de las variables	26
4.4	Técnicas e instrumentos para recolección de datos	27
4.5	Procesamiento y análisis de datos	28

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1	Resultados	29
5.1.1	Variable “Compromiso docente”	29
5.1.2	Variable “Desempeño pedagógico”	40
5.2	Contraste de hipótesis	55
5.2.1	Contraste de las hipótesis específicas	55
5.2.2	Contraste de la hipótesis general	58

CAPÍTULO VI DISCUSION

6.1	Discusión de resultados	59
	CONCLUSIONES	60
	RECOMENDACIONES	62
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
	ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Variables y dimensiones	26
Tabla 2: Compromiso docente: Relación ítem – dimensión	28
Tabla 3: Desempeño pedagógico: Relación ítem – dimensión	28
Tabla 4: Dimensión “Compromiso afectivo”	29
Tabla 5: Dimensión “Compromiso afectivo” (por pregunta)	30
Tabla 6: Dimensión “Compromiso de continuidad”	32
Tabla 7: Dimensión “Compromiso de continuidad” (por pregunta)	33
Tabla 8: Dimensión “Compromiso normativo”	35
Tabla 9: Dimensión “Compromiso normativo” (por pregunta)	36
Tabla 10: Variable “Compromiso docente”	38
Tabla 11: Variable “Compromiso docente” (por dimensión)	39
Tabla 12: Dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”.	40
Tabla 13: Dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” (por pregunta)	41
Tabla 14: Dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”	43
Tabla 15: Dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” (por pregunta)	44
Tabla 16: Dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”	46
Tabla 17: Dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” (por pregunta)	47
Tabla 18: Dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”	49
Tabla 19: Dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” (por pregunta)	50

Tabla 20: Variable “Desempeño pedagógico”	52
Tabla 21: Variable “Desempeño pedagógico” (por dimensión)	53
Tabla 22: Contraste de la hipótesis específica nº 01	55
Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica nº 02	56
Tabla 24: Contraste de la hipótesis específica nº 03	57
Tabla 25: Contraste de la hipótesis general	58

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Aspectos del compromiso docente	16
Figura 2: Dimensiones o dominios del desempeño docente	19
Figura 3: Dimensión “Compromiso afectivo”	31
Figura 4: Dimensión “Compromiso de continuidad”	34
Figura 5: Dimensión “Compromiso normativo”	37
Figura 6: Variable “Compromiso docente”	39
Figura 7: Dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”	42
Figura 8: Dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”	45
Figura 9: Dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”	48
Figura 10: Dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”	51
Figura 11: Variable “Desempeño pedagógico”	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal el determinar la relación entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017; de tipo básico o puro y de nivel correlacional, de diseño no experimental, la muestra fue de 16 docentes, la técnica de recolección de la información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, de enfoque cuantitativo.

Se encontró que existe relación directa y moderada (valor de Rho = 0,541 y valor de $p = 0,000$) entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico; de forma similar existe relación directa y moderada (valor de Rho = 0,679 y valor de $p = 0,000$) entre el compromiso afectivo del docente y el desempeño pedagógico, existe relación directa y moderada (valor de Rho = 0,561 y valor de $p = 0,000$) entre el compromiso de continuidad del docente y el desempeño pedagógico, y existe relación directa y moderada (valor de Rho = 0,579 y valor de $p = 0,000$) entre el compromiso normativo del docente y el desempeño pedagógico.

Finalmente, el 62,5 % de los docentes considera que su nivel de compromiso docente es alto, siendo la dimensión más destacada el “Compromiso afectivo”; y el 81,3 % considera que su nivel de desempeño pedagógico es alto, siendo la dimensión más destacada la “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”.

Palabras clave: *Compromiso docente, desempeño pedagógico.*

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between teaching commitment and pedagogical performance in the Educational Institution 40025 Santa Dorotea - 2017; of basic or pure type and of correlational level, of non-experimental design, the sample was of 16 teachers, the technique of gathering information was the survey and the instrument the questionnaire, of quantitative approach.

It was found that there is a direct and moderate relationship (Rho value = 0.541 and value of $p = 0.000$) between the teaching commitment and the pedagogical performance; similarly there is a direct and moderate relationship (Rho value = 0.679 and value of $p = 0.000$) between the affective commitment of the teacher and the pedagogical performance, there is a direct and moderate relationship (value of Rho = 0.561 and value of $p = 0.000$) between the commitment of teacher continuity and pedagogical performance, and there is a direct and moderate relationship (value of Rho = 0.579 and value of $p = 0.000$) between the normative commitment of the teacher and the pedagogical performance.

Finally, 62.5% of teachers consider that their level of teaching commitment is high, the most important dimension being the "Affective Commitment"; and 81.3% consider that their level of pedagogical performance is high, with the most important dimension being "Participation in the management of the school articulated to the community".

Keywords: *Teaching commitment, pedagogical performance*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo el determinar la relación entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017; es necesario resaltar que en el país se está evidenciando un proceso de transformación de la educación, e implementación de un conjunto de políticas y estrategias como: El Marco de Buen Desempeño Docente que es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”.

Para lo cual, es muy importante contar con docentes que se encuentren plenamente comprometidos con los objetivos y metas educativas que tiene la institución, que permita priorizar estrategias para la mejora de los indicadores educativos.

En lo que respecta al desarrollo de los capítulos de la tesis, se tiene que en el capítulo I se efectuó la descripción de la situación problemática, la identificación de los problemas general y específicos, la justificación e importancia de la investigación, la precisión de los objetivo general y específicos, y las hipótesis a contrastar.

Respecto al desarrollo del capítulo II, se detallaron los antecedentes internacionales y nacionales afines al trabajo, la precisión de las bases teóricas para ambas variables: Compromiso docente y desempeño pedagógico, y la identificación de los términos básicos.

En el capítulo III se desarrolló brevemente el marco filosófico de las variables de trabajo. En el capítulo IV se analizó el tipo y diseño a investigar, la matriz de operacionalización de las variables, la población y muestra del trabajo, la validación y fiabilidad de los instrumentos y las técnicas de recolección de datos.

Finalmente, se desarrolló el capítulo V, en el cual se efectuó el análisis e interpretación de los resultados, para lo cual se usaron tablas para analizar el comportamiento de cada dimensión; continuando con el contraste de las hipótesis, la discusión de los resultados obtenidos, y terminando con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes del problema

A nivel internacional en los últimos años se viene produciendo cambios en las políticas educativas, considerando que la educación constituye el pilar para el desarrollo de las sociedades. Desde el 1 de enero del año 2016, han entrado en vigencia los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en el año 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, los mencionados ODS, establecen metas específicas y ambiciosas que deberán ser alcanzadas por los Estados Miembros de la ONU. De los 17 ODS, el ODS 4 establece como Objetivo: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todos. En América Latina para desarrollar el ODS 4, requieren de una verdadera reforma educativa en especial en el trabajo docente, la falta de compromiso y su identificación profesional hace que su desempeño no esté a la altura de las expectativas de un verdadero desarrollo educativo.

En el Perú se está en un proceso de transformación de la educación, en la búsqueda de soluciones a la falta de compromiso organizacional y el buen desempeño docente; con la nueva ley 29944, ley de “La Reforma Magisterial” se pretende mejorar la calidad de la educación, para lo cual, el MINEDU viene implementando una serie de políticas y estrategias como: El Marco de Buen Desempeño Docente que es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer

objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. Este nuevo instrumento de política educativa está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2016: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa.

Además el MINEDU viene implementando la Evaluación del Desempeño Docente, con el propósito de contar en las Instituciones Educativas con buenos profesionales, que se involucren y participen en hacer realidad la visión y misión institucional, que además generen resultados positivos en el logro de los aprendizajes mediante el desempeño docente.

1.1.2 Problemática de la investigación

La Institución Educativa 40025 Santa Dorotea no es ajena a la problemática educativa, nuestro servicio educativo no evidencia mejoras en su calidad educativa, en los siguientes aspectos: Optimización en la relación docente-estudiante, creando un clima de confianza y empatía; los métodos de enseñanza que ponen en práctica los docentes; corresponden a la metodología tradicional y existe poca disposición para aplicar los nuevos enfoques educativos; la carencia de suficiente material educativo y la disposición de los ambientes para su uso adecuado; el trabajo en equipo no se hace efectivo debido a situaciones personales entre los docentes, por lo que no se establece claramente las metas institucionales y el sentido de misión consensuada; falta de participación de los miembros de la comunidad educativa de manera comprometida en las actividades institucionales.

El factor compromiso docente se hace evidente en la institución, debido a la falta de identificación de muchos docentes en las tareas educativas y actividades de desarrollo y promoción institucional.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017?
- b) ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017?
- c) ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017?

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Justificación de la investigación

El compromiso docente es la dimensión del desarrollo profesional que se aprecia en el actuar de la persona con identidad y profesionalismo; es esa disposición para ser parte fundamental del conjunto de acciones que determinarán nuevos rumbos en el quehacer educativo.

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes.

El desempeño docente propicia que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de

información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas; en suma el compromiso docente se expresa a través de su desempeño laboral que hace posible el logro de los aprendizajes parte importante del propósito, finalidad, y meta de toda institución educativa.

1.3.2 Importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación es importante porque logró analizar las características del compromiso docente y determinar el rol y las funciones que corresponden al desempeño docente; para luego expresar cuál es la relación entre el compromiso y el desempeño docente, por lo tanto:

- **Relevancia científico - social**, puesto que se buscó analizar las características del compromiso docente y su desempeño, que permita proponer alguna alternativa de mejora en el logro aprendizaje de los estudiantes.
- **Relevancia académica**, dado que los resultados encontrados en la presente investigación servirán para ampliar la temática abordada.
- **Relevancia práctico - institucional**, puesto que los resultados encontrados sirvieron de pauta para las recomendaciones de mejora de la calidad del servicio educativo que proporciona a la población la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

En lo que respecta al alcance o delimitación del trabajo de investigación, se tiene

- Delimitación espacial: La investigación consideró al personal docente de la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea de Arequipa.
- Delimitación temporal: Se consideró el periodo 2017.
- Delimitación temática: Se analizaron definiciones y teorías relacionadas con el compromiso laboral y el desempeño.

La principal limitación de la investigación es que solamente se consideró a una única institución educativa para el análisis.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Describir la relación que existe entre el compromiso afectivo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.
- b) Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.
- c) Definir la relación que existe entre el compromiso normativo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 Hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

a) H₀: No existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

b) H₀: No existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

c) H₀: No existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Se destacan las siguientes investigaciones internacionales y nacionales que sirven de pauta para el desarrollo de la presente investigación:

2.1.1 Antecedentes internacionales

- a) Arratia (2010) desarrolló el trabajo de investigación denominado “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”; para optar al grado académico de Magíster en Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, donde el objetivo de la investigación fue indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile, el diseño de este estudio es de tipo descriptivo y el enfoque metodológico que se utilizará en esta investigación será el cualitativo; siendo las principales conclusiones: La profesión docente se desarrolla dentro de un marco de política educativa, normado por un sistema escolar que es un reflejo de la sociedad actual, que le permite desenvolverse dentro ciertas condiciones materiales y sociales de trabajo que les produce cierta insatisfacción, las que influirán en el desempeño de los docentes, pero existe la motivación por el sentido de la vocación profesional, por lo que los docentes perciben que la satisfacción laboral y de las condiciones materiales de trabajo no son aspectos que influyan directamente en sus desempeños laborales. Finalmente, es relevante de destacar la importancia de la relación entre

condiciones de trabajo, desempeño y la evaluación de desempeño docente.

- b) Barraza y Acosta (2008) desarrollaron el trabajo de investigación denominado “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”; el objetivo de la investigación fue identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de la Escuela Preparatoria Diurna (EPD), de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED); el diseño de este estudio es de tipo correlacional, no experimental, la población estuvo conformada por 60 docentes de ambos sexos, de la Escuela Preparatoria Diurna; en la investigación se arribaron a las siguientes conclusiones: Existe un fuerte compromiso organizacional en los docentes de la Escuela Preparatoria Diurna en especial en la dimensión organizacional afectiva lo que conlleva a reconocer que los docentes tienen una identificación psicológica profunda con su institución y un bajo apego de carácter material.

2.1.2 Antecedentes nacionales

- a) Montoya (2014) desarrolló el trabajo de investigación denominado “Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center”; el objetivo de la investigación fue validar la escala de compromiso organizacional en trabajadores de un Contact Center, el diseño de este estudio fue de tipo psicométrico, ya que pretende la validación de un instrumento de medición psicológica reuniendo los requisitos de validez y confiabilidad, y el establecimiento de baremos para una población de 642 trabajadores de un Contact Center; siendo las principales conclusiones: Los resultados de la investigación demostró la validez de la teoría de Meyer y Allen que plantea el compromiso organizacional como una variable multidimensional y que el modelo que más se ajusta es del compromiso afectivo-normativo y el compromiso de continuidad; el compromiso afectivo-normativo en el

trabajador es considerado como un sentimiento de obligación al seguir laborando en una empresa; el compromiso de continuidad en el trabajador se explica en los beneficios y costo financieros que perdería al retirarse de la empresa, ya que le resultaría difícil conseguir otro trabajo.

- b) Mamani (2016) desarrolló el trabajo de investigación denominado “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015”; para optar al título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión, donde el objetivo de la investigación es determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral que presentan los profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, 2015, el diseño del estudio corresponde al tipo de investigación correlacional, La población estuvo conformada por 71 docentes de ambos sexos, de las instituciones educativas adventistas Eduardo Francisco Forga y José de San Martín de la ciudad de Arequipa.; siendo las principales conclusiones: En la investigación se determina que a mayor nivel de satisfacción laboral mayor es el nivel de compromiso organizacional, por lo que existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva, de continuidad y normativo en los docentes de las instituciones adventistas Eduardo Francisco Forga y José de San Martín de la ciudad de Arequipa.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Bases teóricas de compromiso docente

2.2.1.1 Definición de compromiso docente

Davis y Newstrom (2001) señalan que el compromiso laboral es "El grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella".

Robbins (2009) indica que el compromiso laboral es “Un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”.

Choi y Tang (2009) definen el compromiso docente como “El vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas y que les permite voluntariamente realizar considerables esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso”. Un docente comprometido con su labor está dispuesto voluntariamente a entregar toda su capacidad profesional para el logro de los aprendizajes de los estudiantes de la institución a que pertenece. Por tanto, el compromiso docente es la actitud que muestra el docente en el desarrollo de las acciones que conlleva el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, es decir el cumplir con el desarrollo de sus funciones de docente que le impone la sociedad y la profesión.

Un compromiso es una promesa de hacer algo, una dedicación a un curso de acción a largo plazo. En tal sentido el docente que persigue lograr de manera satisfactoria el aprendizaje de sus estudiantes, está comprometido con el propósito de la institución educativa. El profesional docente tiene la gran responsabilidad de formar y transforma la mentalidad del estudiante, de facilitar el conocimiento y fomentar la cultura de tal manera que el estudiante pueda desenvolverse en la sociedad como una persona útil y reflexiva de su realidad; de ahí que el compromiso del docente es con la transmisión, es decir, con la enseñanza, con el oficio, con la obra.

El desarrollo de la Reforma Educativa en el Perú ha puesto de manifiesto, la necesidad de contar en las Instituciones Educativas con profesionales de la educación con mentalidad positiva, preparados, capacitados para el manejo de herramientas audio visual que les permita facilitar el aprendizaje de los estudiantes dispuestos para el trabajo en equipo y comprometidos con los objetivos institucionales. (Meyer y Allen, 1991) refiere que el compromiso se

define como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.

La educación peruana plantea la necesidad de contar con un Marco Curricular, que exige al docente, lograr aprendizajes en el estudiante; que le permitan el desarrollo de la capacidad de pensar, de producir ideas y de transformar realidades transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias. En ese sentido, la profesión docente tiene un gran compromiso ya que debe de responder a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales de su realidad. El MINEDU, con el propósito de transformar y mejorar las prácticas de los docentes en las aulas en beneficio de los estudiantes, implementa la evaluación del desempeño docente, que se viene ejecutando desde el año 2017.

2.2.1.2 Componentes del compromiso

Meyer y Allen (1991) desarrollan tres dimensiones o componentes para analizar el compromiso institucional del trabajador para con su organización, se tiene:

- a) Compromiso afectivo:** (deseo) abarca los lazos emotivos que el trabajador logra desarrollar para con su institución, los cuales se sustentan en la satisfacción de necesidades y expectativas; implica su desarrollo el logro de que el trabajador se sienta orgulloso de pertenecer a la entidad.
- b) Compromiso de continuidad:** (necesidad) implica el deseo de continuar en la organización, puesto que existen pocas oportunidades de encontrar nuevos trabajos, asumiendo el supuesto de que se renuncie laboralmente; por tanto, el vínculo se justifica en el hecho de la inversión de tiempo y esfuerzo, es así que el dejar la entidad implicaría perder todo; en resumen, se incrementa su apego con la entidad, debido a las pocas oportunidades de trabajo en el mercado.

- c) Compromiso normativo:** (deber) implica la lealtad hacia la entidad, abarca el sentimiento de permanecer, a consecuencia de la existencia de que se está uno en deuda con la organización por la oportunidad laboral brindada.

2.2.1.3 Claves para mejorar el compromiso laboral

Chiavenato (2008) plantea algunas claves necesarias a considerar por los directivos de una organización, con la finalidad de mejorar el nivel de compromiso del personal, se tiene:

- a) El personal debe sentirse valorado: Para lo cual, los directivos deben estar claros en que el saber reconocer los esfuerzos del personal en pro del logro de los objetivos de la entidad, promueve en ellos un conjunto de emociones positivas; lo cual, incrementa la energía de las personas y su desempeño laboral; por tanto, debe promoverse de forma periódica, el saber destacar la labor del personal.
- b) Se debe aumentar la confianza: Lo anterior genera en el personal la confianza necesaria para seguir aportando y destacando en la búsqueda de alcanzar las metas laborales, puesto que se encuentran animadas al tomar las decisiones adecuadas en asuntos de trabajo.
- c) Fomentar el entusiasmo: Es prioritario el impulsar la mejora del entusiasmo del trabajador, pues ello genera un mayor esfuerzo de su parte en el alcanzar las metas propuestas, por tanto, constantemente se encuentra predispuestos a proponer alternativas de mejora en el servicio dado.
- d) Se debe empoderar: Implica el delegar funciones con la posibilidad de tomar algunas decisiones afines con el puesto laboral, ello permite que el trabajador se sienta respaldado en su capacidad de asumir retos y responsabilidades.

2.2.1.4 Compromiso y profesionalidad del docente

Tang y Choi (2011) asocia el compromiso del docente con el hecho de que un profesor tenga un desempeño pedagógico adecuado, con la implicación con una tarea, es decir "profesores dedicados", y respecto a la profesionalidad docente lo asocia en función de una pasión por la enseñanza.

En el caso de la docencia, el compromiso se traduce en docentes que se caracterizan por su interés desinteresado de entregar recursos a favor del ejercicio de la docencia; para Gupta y Kulshreshtha (2009) se asocia con la dedicación a la tarea, adhesión a los objetivos de la educación, y una profunda preocupación por sus estudiantes, en resumen, un alto grado de profesionalismo. Para Nias (1981) el compromiso resulta ser la cualidad que logra distinguir a quienes se perciben como "auténticos docentes" de quienes tienen sus principales intereses en ocupaciones fuera de la escuela.

Day (2007, p. 254) señala que "Un docente comprometido se percibe cuando dicho profesional cree firmemente que puede marcar una diferencia en el aprendizaje y resultados de sus estudiantes por lo que ellos son, lo que ellos saben y cómo ellos enseñan"; por tanto, el trabajo pedagógico del docente, su disciplina, las estrategias de enseñanza que utilizan, sus valores, otros, tienen un impacto significativo en los alumnos.

De forma específica, Atak (2011) señala que para el análisis del compromiso docente se deben considerar los siguientes aspectos: compromiso con la organización, con la profesión de la enseñanza y con el aprendizaje de los estudiantes; para Kwan (2012) se debería considerar: compromiso con la escuela, compromiso con la enseñanza y compromiso con los estudiantes.

Por tanto, el análisis del compromiso docente implica el considerar una compleja articulación de relaciones del docente y el proceso de enseñanza, sus estudiantes, profesión y escuela.



Figura 1. Aspectos del compromiso docente
FUENTE: Atak (2011) y Kwan (2012)

Day y Qing (2010) señalan que “El compromiso configura la identidad profesional del profesor, por tanto, lo provee de elementos en la articulación de una descripción coherente respecto de sí mismo, en sintonía con las estructuras sociales en las que se desempeña y las formas de actuar que adopta”.

2.2.2 Bases teóricas de desempeño pedagógico

2.2.2.1 Definición de desempeño docente

Según Robbins (2009) define el desempeño laboral como “El grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados”.

Por su parte Davenport (2000) define el desempeño laboral como “El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”.

El MINEDU (2015) define el desempeño docente como “Un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes”, el cual se sustenta en el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño docente

El MINEDU (2015) identifica cuatro dimensiones o dominios o campos concurrentes para analizar el desempeño del docente (ver Figura 1): el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad; los cuales se detallan a continuación:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de

sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje.

- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

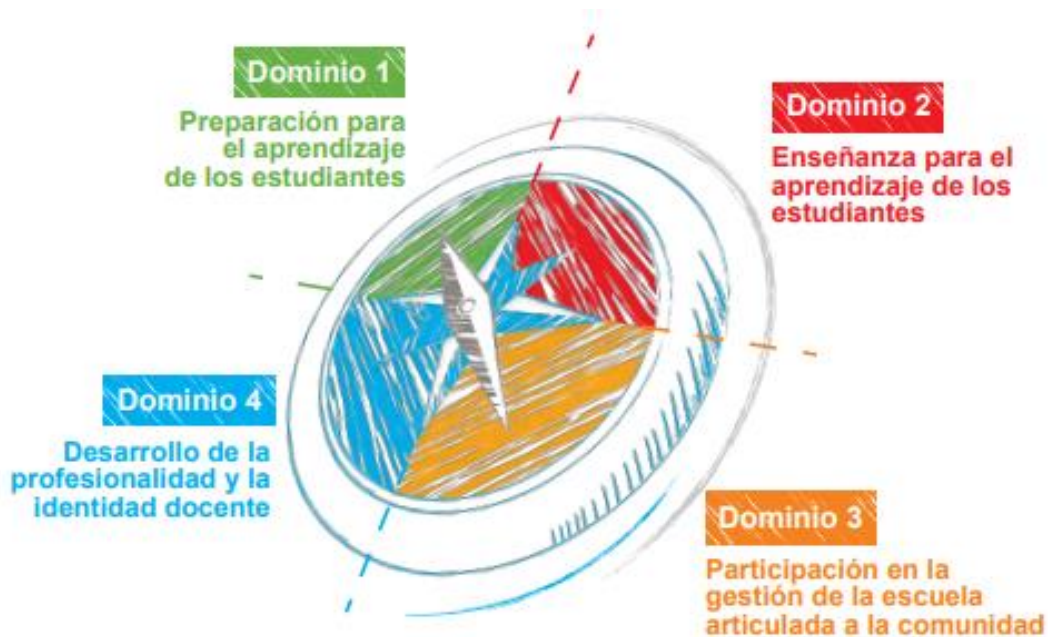


Figura 2. Dimensiones o dominios del desempeño docente
 FUENTE: MINEDU (2015)

2.2.2.3 Competencias docentes

El MINEDU (2015) define la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber; ello supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. A continuación se detallan las competencias que el docente debe desarrollar, los cuales están asociados a las dimensiones o dominios propuestos en la presente investigación:

- a) Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
 - Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

- Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
- b) Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
 - Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
 - Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
- c) Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
 - Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
- d) Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

- Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Se destacan los siguientes términos básicos:

- a) Compromiso: Nivel de identificación y entrega del personal para con su institución.
- b) Desempeño: Es el esfuerzo del colaborador de una institución en la búsqueda de alcanzar las tareas encomendadas.
- c) Clima laboral: Conjunto de características, cualidades o atributos dentro del ambiente laboral, que ayudan o no a lograr las metas trazadas.
- d) Organización: Es un grupo social el cual se sustenta en base a una estructura, y que se junta con la finalidad de alcanzar algunos objetivos.
- e) Motivación: Es el impulso que lleva a una persona a decidir o tomar acción respecto a lo planteado.
- f) Trabajo en equipo: Es un conjunto de personas que se agrupan a consecuencia de objetivos en común a alcanzar.
- g) Habilidad: Conjunto de destrezas que caracterizan a una persona para desarrollar alguna actividad.
- h) Liderazgo: Implica el influir en los demás, con la finalidad de alcanzar un objetivo predeterminado.

CAPÍTULO III

MARCO FILOSÓFICO

Existen diferentes definiciones sobre el compromiso organizacional que caracteriza al trabajador para con su entidad, pero todas coinciden en señalar que se trata de una vinculación que establece el individuo con la organización; donde resaltan principalmente tres perspectivas que deben considerarse en su análisis:

- a) Perspectiva de intercambio social: Se resalta el aporte de Becker (1960) que señala que el compromiso se trata de un vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-best) realizadas a lo largo del tiempo; por tanto, las personas siguen laborando en la entidad, porque cambiar su situación les generaría que tendrían que sacrificar las inversiones ya efectuadas.
- b) Perspectiva psicológica: Se resalta el aporte de Mowday, Steers, y Porter (1979), que señalan que el compromiso con la entidad representa la identificación individual e implicación con una organización en particular, y ello se ve reflejado en el fuerte deseo de seguir permaneciendo como miembro de la entidad, en un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en beneficio de la entidad, y una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas institucionales.
- c) Perspectiva de atribución: Se resalta lo señalado por Reichers (1985) que precisa que el compromiso implica una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables; se asocia con la ética del trabajo, que implica la responsabilidad que nace del interior del individuo y que impulsa a hacer el mayor esfuerzo posible por realizar un buen trabajo.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

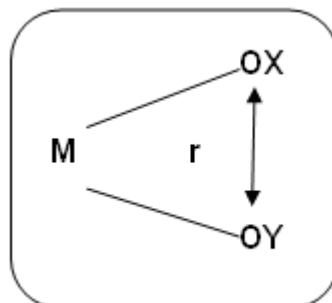
4.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica o pura, puesto que se buscó aportar al conocimiento; con respecto al nivel es correlacional, dado que se analizó el comportamiento de las variables para luego relacionarlas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

4.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que ninguna de las variables utilizadas fue alterada de forma deliberada; y de corte transversal, dado que la información se recabó en un momento en el tiempo (Hernández y otros, 2014), siendo el esquema:



- M = Muestra
- OX = Datos de la variable 1.
- OY = Datos de la variable 2.

- r = Correlación de variables

4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1 Población

La población está constituida por 16 docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa.

4.2.2 Muestra

Puesto que se trata de un número manejable, se aplicó un censo, es decir, se encuestó a los 16 docentes.

4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

4.3.1 Identificación de las variables

Variable 1: Compromiso docente

Dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4.3.2 Caracterización de las variables

- **Variable 1:** Compromiso docente: Es la actitud positiva del docente en su accionar para el logro de los aprendizajes y objetivos institucionales.

Dimensiones:

- a) X_1 = Compromiso afectivo: Es el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella.
- b) X_2 = Compromiso de continuidad: Comportamiento y actitud de los trabajadores en la organización, de la satisfacción que sienten de permanecer en la institución.
- c) X_3 = Compromiso normativo: Es definido como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización.

- **Variable 2:** Desempeño docente: Ejercicio que exige una actuación eficaz, creativa y reflexiva con la finalidad de mejorar el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Dimensiones:

- a) Y_1 = Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo
- b) Y_2 = Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.
- c) Y_3 = Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.

d) Y₄ = Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.

4.3.3 Definición operacional de las variables

Tabla 1.

Variables y dimensiones

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable 1: Compromiso docente	El grado en el que un docente se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella (Davis y Newstrom, 2001).	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo. - Compromiso de continuidad. - Compromiso normativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega laboral, empatía. - Fuente de ingresos, oportunidad laboral. - Valores, ética laboral.
Variable 2: Desempeño pedagógico	Actuación observable del docente en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados (MINEDU, 2015).	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación, dominio de los contenidos. - Conducción del proceso de enseñanza, mediación pedagógica. - Perspectiva democrática, comunicación efectiva. - Proceso de la formación profesional, reflexión sistemática.

Fuente: Elaboración propia

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de los datos fue la encuesta; siendo el instrumento el cuestionario, los cuales fueron confeccionados por el investigador, en base a la revisión bibliográfica y el apoyo del asesor; los mismos fueron validados a través del Juicio de Expertos (se anexa). Se utilizaron dos instrumentos:

- Un cuestionario para analizar el nivel de compromiso docente.
- Un cuestionario para analizar una autoevaluación del desempeño pedagógico del docente.

La fuente de información fue primaria, dado que fue proporcionada por el personal docente del colegio; el marco teórico implicó fuentes bibliográficas, escritos y medios electrónicos. En lo que respecta a la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó los instrumentos y a dichos resultados se les halló el estadístico denominado Alpha de Cronbach, de donde se obtuvo un valor de 0,921 para la variable 1 (se anexa) y de 0,871 para la variable 2 (se anexa), puesto que ambos valores resultaron ser mayores a 0,80, ello implica que dichos instrumentos son buenos (George y Mallery, 2003; p. 231), como se detalla en la siguiente escala de referencia.

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente.
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno.
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable.
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable.
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

En las siguientes tablas se precisan la relación de cada ítem del instrumento con su respectivo indicador, se tiene:

Tabla 2.

Compromiso docente: Relación ítem - dimensión

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS
Compromiso docente	Compromiso afectivo	01, 02, 03, 04, 05
	Compromiso de continuidad	06, 07, 08, 09, 10
	Compromiso normativo	11, 12, 13, 14, 15

Fuente: Cuestionario de "Compromiso docente"

Tabla 3.

Desempeño pedagógico: Relación ítem - dimensión

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS
Desempeño pedagógico	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	01, 02, 03, 04
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	05, 06, 07, 08
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	09, 10, 11, 12
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	13, 14, 15, 16

Fuente: Cuestionario de "Desempeño pedagógico"

4.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de los datos, se aplicó el software estadístico SPSS versión 24,0 en español; para el análisis de los datos se utilizó las siguientes técnicas estadísticas:

- Tablas de frecuencias.
- Diagrama de barras.
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 RESULTADOS

5.1.1 Variable “Compromiso docente”

Tabla 4.

Dimensión “Compromiso afectivo”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	18,8	18,8	18,8
Alto	13	81,2	81,2	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

Interpretación

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión “Compromiso afectivo”, de donde el 81,2 % de los docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa consideran que su nivel de compromiso afectivo es alto, y el 18,8 % que es de nivel regular. Cuando se efectúa un análisis por cada una de las preguntas, se tiene que el aspecto más resaltado por ellos es que consideran que la entidad educativa significa mucho para ellos, siendo el aspecto a mejorar el que tenga más conciencia sobre cada uno de los problemas por los cuales atraviesa la entidad que permita contar con su predisposición para hacerles frente.

Tabla 5.

Dimensión “Compromiso afectivo

gunta)

		Recuento	% de N columnas
Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	1	6,2%
	Casi siempre	6	37,5%
	Siempre	9	56,3%
Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	1	6,2%
	Casi siempre	8	50,0%
	Siempre	7	43,8%
Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	12,5%
	Casi siempre	4	25,0%
	Siempre	10	62,5%
Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	1	6,2%
	Casi siempre	6	37,5%
	Siempre	9	56,3%
La institución educativa significa personalmente mucho para mí.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	1	6,2%
	Casi siempre	5	31,3%
	Siempre	10	62,5%

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

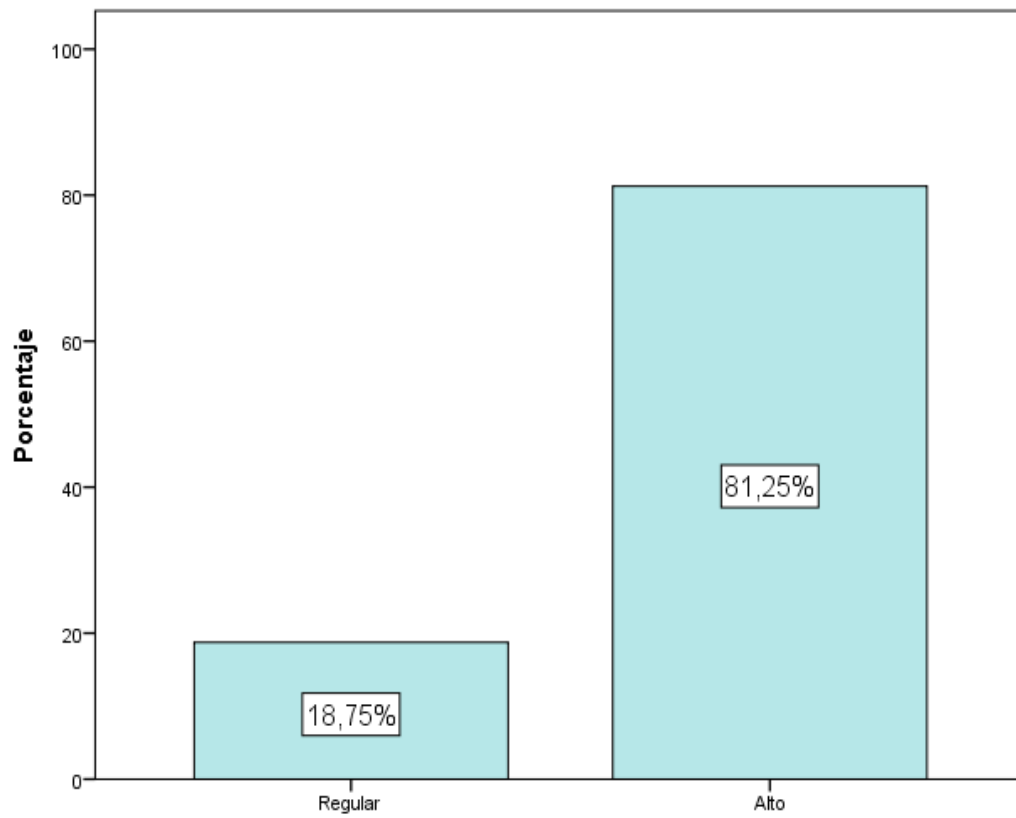


Figura 3. Dimensión “Compromiso afectivo”
FUENTE: Cuestionario de “Compromiso docente”

Tabla 6:

Dimensión “Compromiso de continuidad”

Compromiso de continuidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	6,2	6,2	6,2
Regular	5	31,3	31,3	37,5
Alto	10	62,5	62,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

Interpretación

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión “Compromiso de continuidad”, de donde el 62,5 % de los docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa consideran que su nivel de compromiso de continuidad es alto, el 31,3 % que es regular y el 6,2 % que es de nivel bajo. Cuando se efectúa un análisis por cada una de las preguntas, se tiene que el aspecto más resaltado por ellos es que consideran que han invertido mucho trabajo y esfuerzo en la entidad, siendo el aspecto a mejorar el que gran parte de su vida se afectaría si decidieran salir de la institución educativa en estos momentos.

Tabla 7.***Dimensión “Compromiso de continuidad” (por pregunta)***

		Recuento	% de N columnas
Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	1	6,2%
	A veces	2	12,5%
	Casi siempre	6	37,5%
	Siempre	7	43,8%
Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	Nunca	1	6,2%
	Casi nunca	1	6,2%
	A veces	3	18,8%
	Casi siempre	4	25,0%
	Siempre	7	43,8%
Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	Nunca	2	12,5%
	Casi nunca	3	18,8%
	A veces	2	12,5%
	Casi siempre	3	18,8%
	Siempre	6	37,5%
Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	3	18,8%
	A veces	1	6,2%
	Casi siempre	7	43,8%
	Siempre	5	31,3%
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	3	18,8%
	Casi siempre	6	37,5%
	Siempre	7	43,8%

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

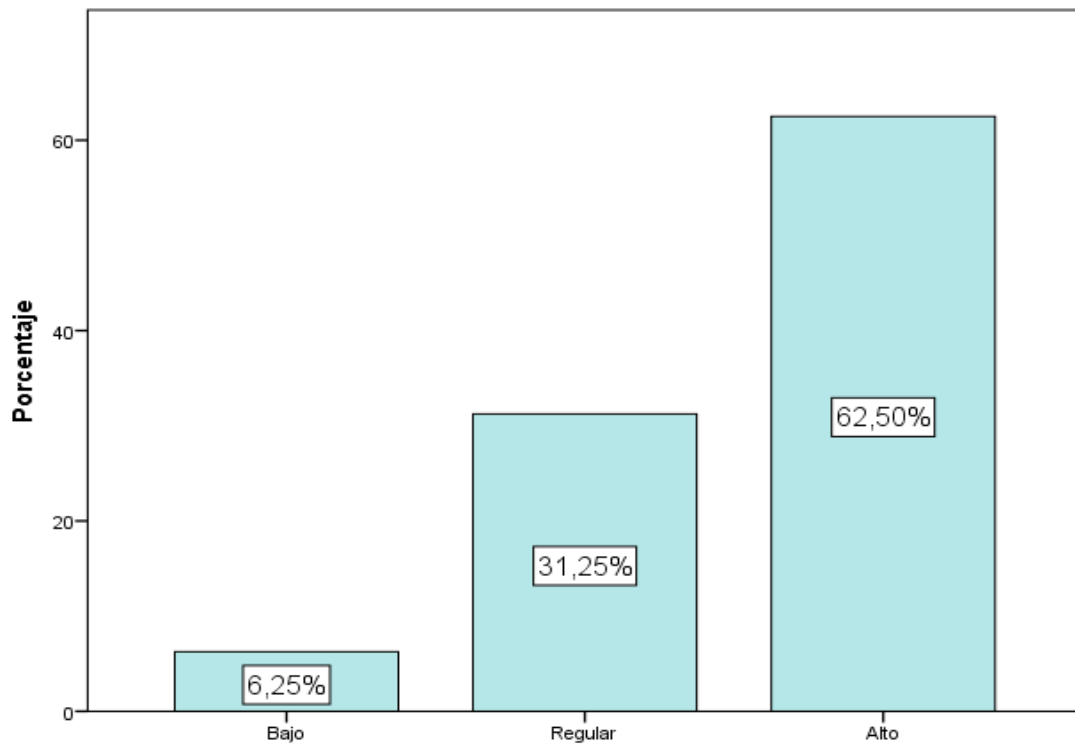


Figura 4. Dimensión "Compromiso de continuidad"
FUENTE: Cuestionario de "Compromiso docente"

Tabla 8.

Dimensión “Compromiso normativo”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	18,8	18,8	18,8
Alto	13	81,2	81,2	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

Interpretación

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión “Compromiso normativo”, de donde el 81,2 % de los docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa consideran que su nivel de compromiso normativo es alto, y el 18,8 % que es de nivel regular. Cuando se efectúa un análisis por cada una de las preguntas, se tiene que el aspecto más resaltado por ellos es que consideran que comparten los valores y principios que caracterizan a la institución educativa, siendo el aspecto a mejorar el que se sentirían culpables si dejaran la entidad en estos momentos.

Tabla 9.**Dimensión “Compromiso normativo” (por pregunta)**

		Recuento	% de N columnas
Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	5	31,3%
	Siempre	11	68,8%
Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	1	6,2%
	A veces	2	12,5%
	Casi siempre	5	31,3%
	Siempre	8	50,0%
Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	2	12,5%
	A veces	4	25,0%
	Casi siempre	3	18,8%
	Siempre	7	43,8%
La institución educativa merece mi lealtad.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	5	31,3%
	Siempre	11	68,8%
No abandonaré la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	12,5%
	Casi siempre	8	50,0%
	Siempre	6	37,5%

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

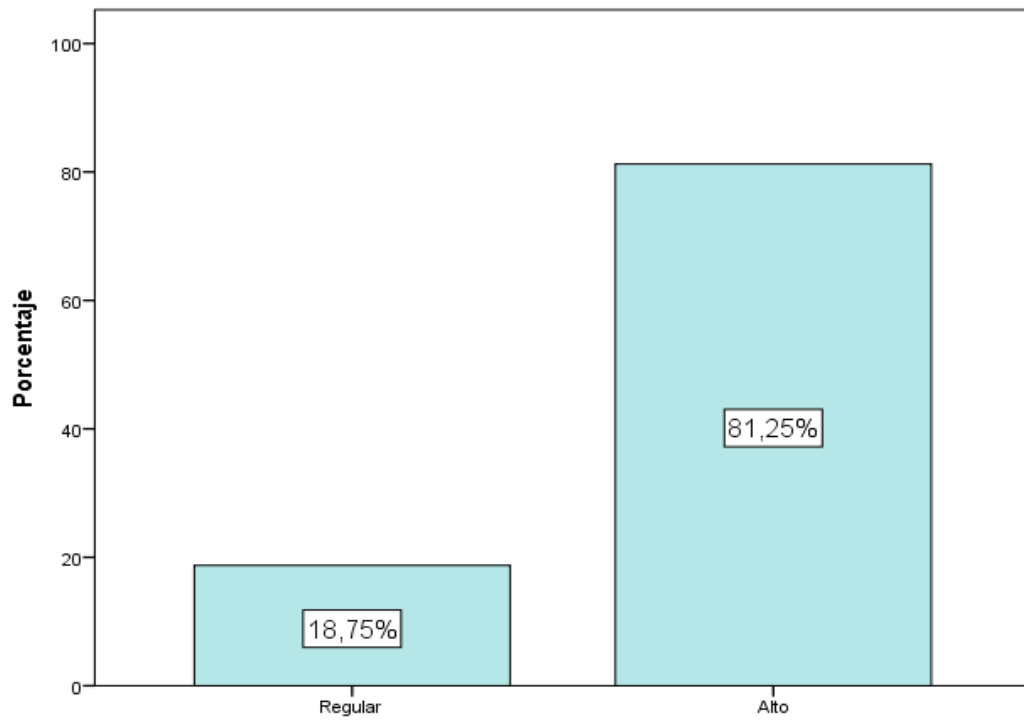


Figura 5. Dimensión “Compromiso normativo”
Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

Tabla 10.

Variable “Compromiso docente”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	37,5	37,5	37,5
Alto	10	62,5	62,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

Interpretación

Después de efectuado el análisis de cada una de las dimensiones de la variable “Compromiso docente”, se obtuvo un análisis general, de donde el 62,5 % de los docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa consideran que su nivel de compromiso docente es alto, y el 37,5 % que es de nivel regular. Cuando se efectúa un análisis por dimensión, se tiene que el más resaltado fue el “Compromiso afectivo”, seguido del “Compromiso normativo”, y finalmente el “Compromiso de continuidad”.

Tabla 11.

Variable “Compromiso docente” (por dimensión)

		Recuento	% de N columnas
Compromiso afectivo	Bajo	0	0,0%
	Regular	3	18,8%
	Alto	13	81,2%
Compromiso de continuidad	Bajo	1	6,2%
	Regular	5	31,3%
	Alto	10	62,5%
Compromiso normativo	Bajo	0	0,0%
	Regular	3	18,8%
	Alto	13	81,2%

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

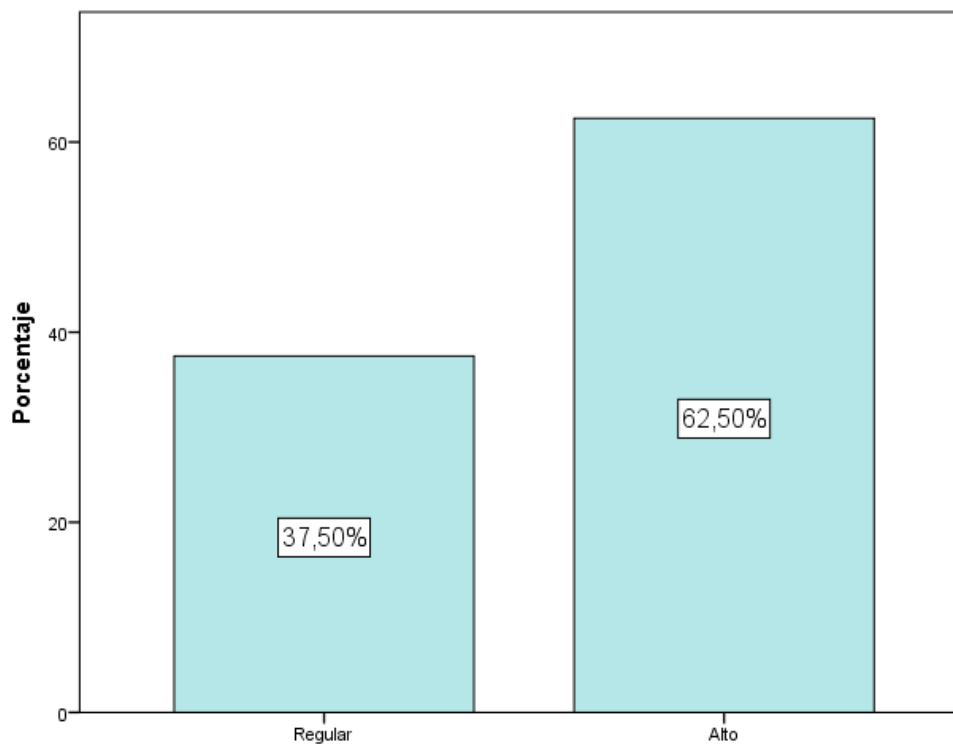


Figura 6. Variable “Compromiso docente”

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

5.1.2 Variable “Desempeño pedagógico”

Tabla 12:

Dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	7	43,8	43,8	43,8
Alto	9	56,2	56,2	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de “Compromiso docente”

Interpretación

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, de donde el 56,2 % de los docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa consideran que su nivel de planificación y preparación de las clases para el mejor aprendizaje de los estudiantes es alto, y el 43,8 % que es de nivel regular. Cuando se efectúa un análisis por cada una de las preguntas, se tiene que el aspecto más resaltado por ellos es que se caracterizan por planificar detalladamente cada una de sus clases, siendo el aspecto a mejorar el monitorear con mayor frecuencia la implementación de los planes de clases y su impacto.

Tabla 13.**Dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” (por pregunta)**

		Recuento	% de N columnas
Conozco y aplico diversos enfoques y procesos pedagógicos para el dictado de las clases.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	2	12,5%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	8	50,0%
	Siempre	6	37,5%
Conozco diversas características de la realidad socio económica de mis estudiantes.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	12,5%
	Casi siempre	9	56,2%
	Siempre	5	31,3%
Me caracterizo por planificar detalladamente mis clases.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	12,5%
	Casi siempre	7	43,8%
	Siempre	7	43,8%
Me caracterizo por monitorear la implementación de los planes de clases y su impacto.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	1	6,2%
	Casi siempre	12	75,0%
	Siempre	3	18,8%

FUENTE: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

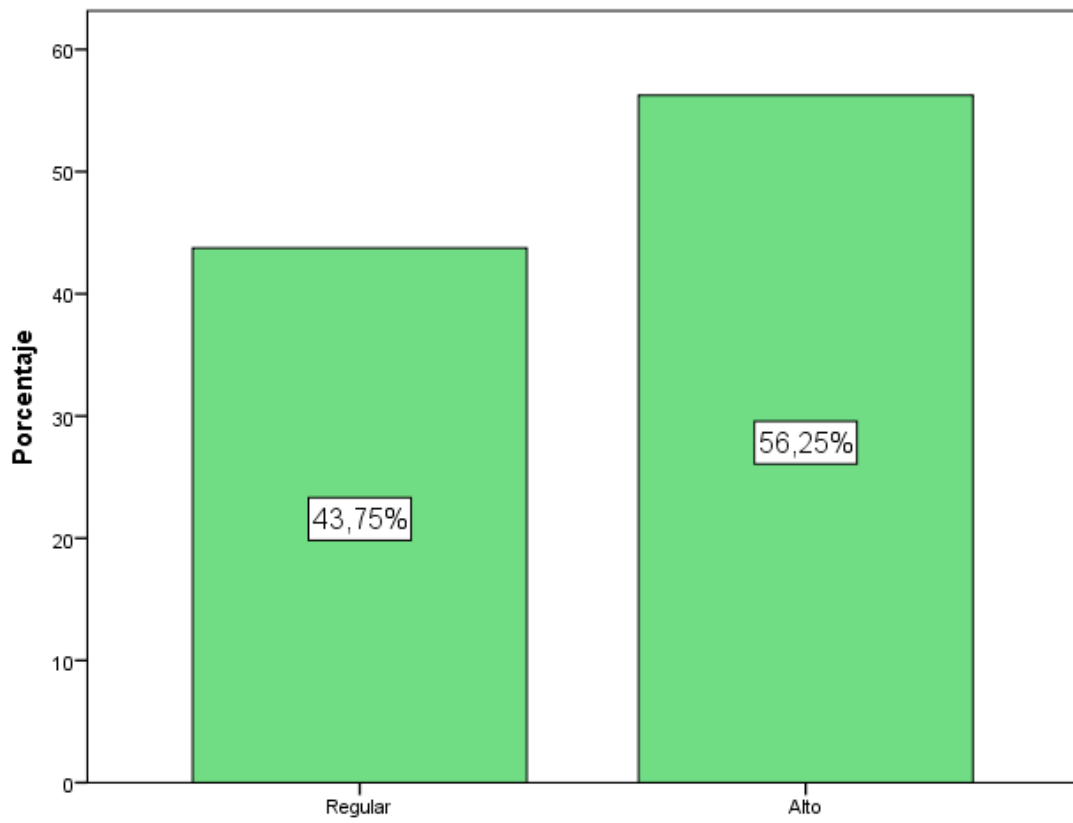


Figura 7. Dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”

Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

Tabla 14.

Dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	37,5	37,5	37,5
Alto	10	62,5	62,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

Interpretación

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, de donde el 62,5 % de los docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa consideran que su nivel de preparación y capacidades para el mejor aprendizaje de los estudiantes es alto, y el 37,5 % que es de nivel regular. Cuando se efectúa un análisis por cada una de las preguntas, se tiene que el aspecto más resaltado por ellos es que buscan propiciar un clima adecuado en el aula para el dictado y comprensión de la clase, siendo el aspecto a mejorar la aplicación de diversos recursos y estrategias pedagógicas en el dictado de las clases.

Tabla 15.***Dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” (por pregunta)***

		Recuento	% de N columnas
Busco propiciar un clima adecuado en el aula para el dictado y comprensión de la clase.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	1	6,2%
	Casi siempre	10	62,5%
	Siempre	5	31,3%
Aplico diversos recursos y estrategias pedagógicas en el dictado de las clases.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	12,5%
	Casi siempre	10	62,5%
	Siempre	4	25,0%
Busco que el proceso de aprendizaje se sustente en aspectos de crítica y reflexión de parte del estudiante.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	3	18,8%
	Casi siempre	8	50,0%
	Siempre	5	31,3%
Busco evaluar con frecuencia el aprendizaje en concordancia con los objetivos de la institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	2	12,5%
	Casi siempre	9	56,2%
	Siempre	5	31,3%

Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

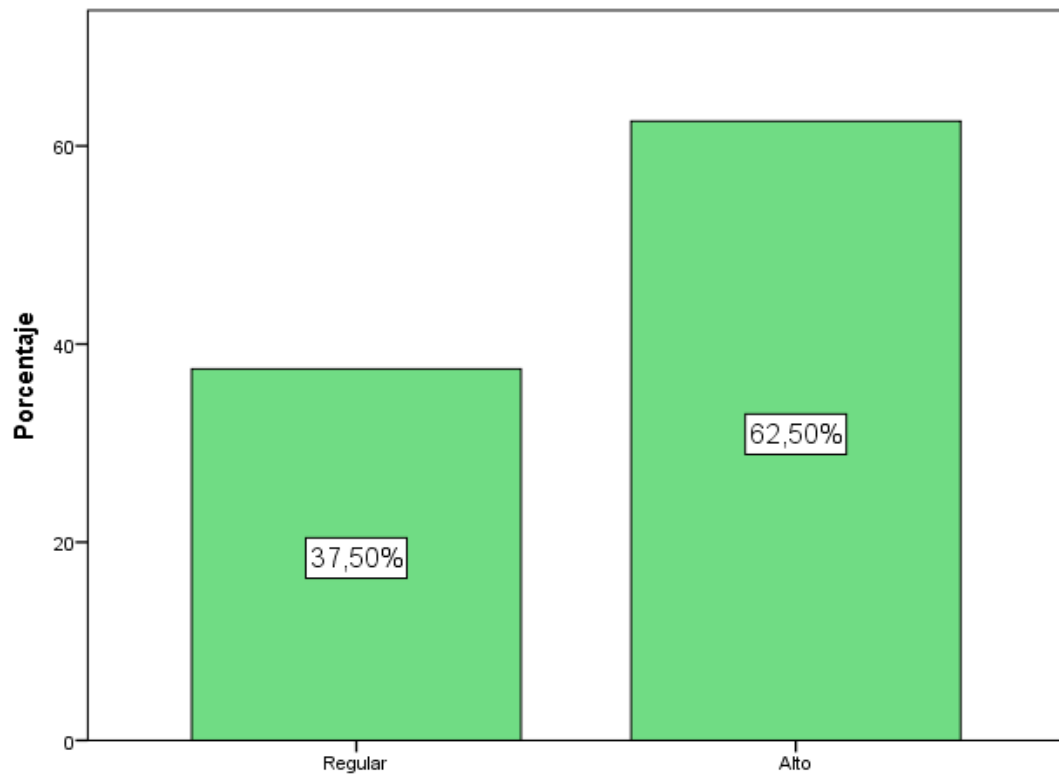


Figura 8. Dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”
Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

Tabla 16.

Dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	18,8	18,8	18,8
Alto	13	81,2	81,2	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

Interpretación

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, de donde el 81,2 % de los docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa consideran que su nivel de predisposición y participación en la gestión de la entidad junto con la comunidad es alta, y el 18,8 % que es de nivel regular. Cuando se efectúa un análisis por cada una de las preguntas, se tiene que el aspecto más resaltado por ellos es que se caracterizan por una actitud democrática y colaborativa en la institución educativa, siendo el aspecto a mejorar el formular e implementar proyectos innovadores que permitan mejorar la calidad educativa.

Tabla 17.***Dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” (por pregunta)***

		Recuento	% de N columnas
Me caracterizo por una actitud democrática y colaborativa en la institución educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	5	31,2%
	Siempre	11	68,8%
Busco formular y que se implementen proyectos innovadores que permitan mejorar la calidad educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	1	6,2%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	11	68,8%
	Siempre	4	25,0%
Me caracterizo por impulsar la existencia de relaciones de respeto entre los miembros de la comunidad educativa.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	0	0,0%
	Casi siempre	9	56,2%
	Siempre	7	43,8%
Busco informar de forma frecuente a los padres de familia y autoridades de la institución educativa sobre los avances en el proceso de enseñanza – aprendizaje.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	1	6,2%
	Casi siempre	10	62,5%
	Siempre	5	31,3%

Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

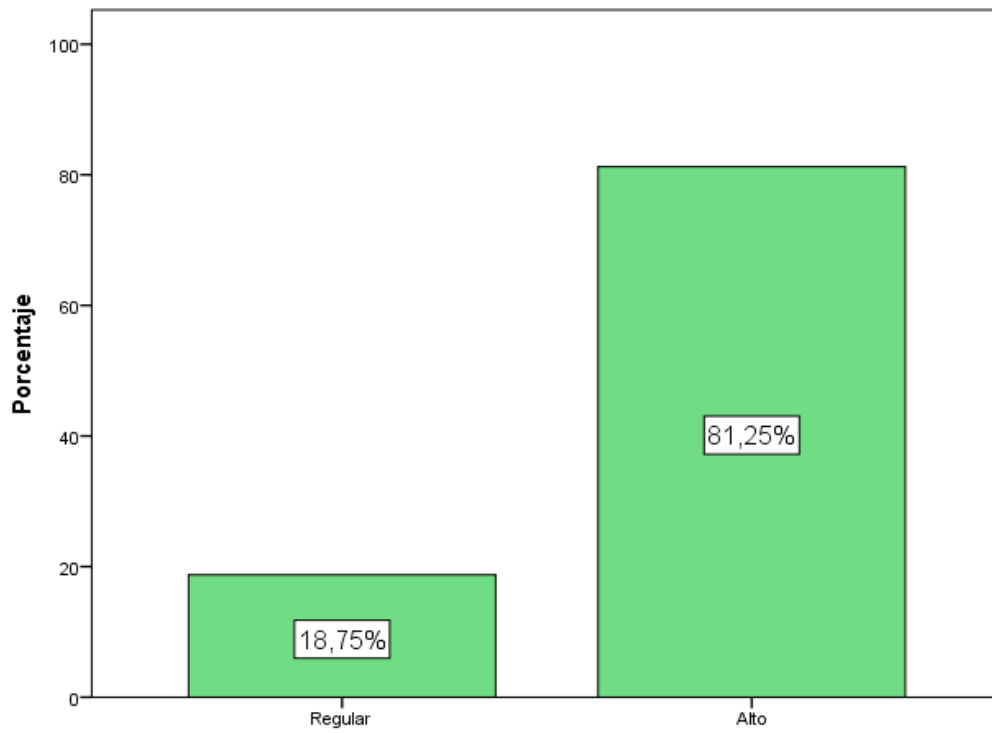


Figura 9. Dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”
Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

Tabla 18.

Dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	8	50,0	50,0	50,0
Alto	8	50,0	50,0	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

Interpretación

Los resultados encontrados se refieren a la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, de donde el 50,0 % de los docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa consideran que su nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente es alta, y el 50,0 % que es de nivel regular. Cuando se efectúa un análisis por cada una de las preguntas, se tiene que el aspecto más resaltado por ellos es que se caracterizan por una labor docente honesta y justa centrada en la búsqueda de dar un mejor servicio educativo, siendo el aspecto a mejorar el poder reflexionar sobre la labor docente para identificar los aspectos de mejora.

Tabla 19.***Dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” (por pregunta)***

		Recuento	% de N columnas
Me caracterizo por reflexionar sobre mi labor docente para identificar los aspectos a mejorar.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	6	37,5%
	Casi siempre	6	37,5%
	Siempre	4	25,0%
Me caracterizo por mi identificación con la entidad y profesionalidad.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	6	37,5%
	Casi siempre	1	6,2%
	Siempre	9	56,3%
Busco impulsar el constante respeto a los derechos de las personas.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	4	25,0%
	Casi siempre	4	25,0%
	Siempre	8	50,0%
Me caracterizo por una labor docente honesta y justa centrada en la búsqueda de dar un mejor servicio educativo.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%
	A veces	5	31,3%
	Casi siempre	2	12,5%
	Siempre	9	56,2%

Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

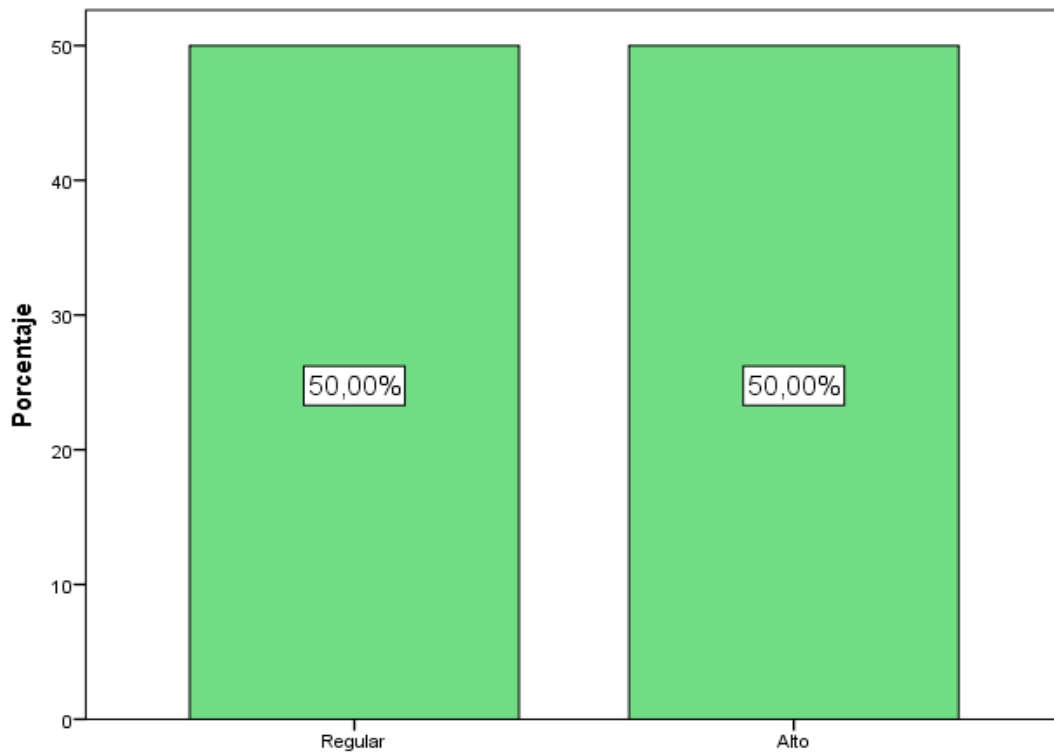


Figura 10. Dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”
Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

Tabla 20.

Variable “Desempeño pedagógico”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	18,8	18,8	18,8
Alto	13	81,2	81,2	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

Interpretación

Después de efectuado el análisis de cada una de las dimensiones de la variable “Desempeño pedagógico”, se obtuvo un análisis general, de donde el 81,2 % de los docentes de la Institución Educativa N°40025 “Santa Dorotea” de la ciudad de Arequipa consideran que su nivel de desempeño pedagógico es alto, y el 18,8 % que es de nivel regular. Cuando se efectúa un análisis por dimensión, se tiene que el más resaltado fue la “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, seguido del “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, de la “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” y finalmente el “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”.

Tabla 21.**Variable “Desempeño pedagógico” (por dimensión)**

		Recuento	% de N columnas
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Bajo	0	0,0%
	Regular	7	43,8%
	Alto	9	56,2%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Bajo	0	0,0%
	Regular	6	37,5%
	Alto	10	62,5%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Bajo	0	0,0%
	Regular	3	18,8%
	Alto	13	81,2%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Bajo	0	0,0%
	Regular	8	50,0%
	Alto	8	50,0%

Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

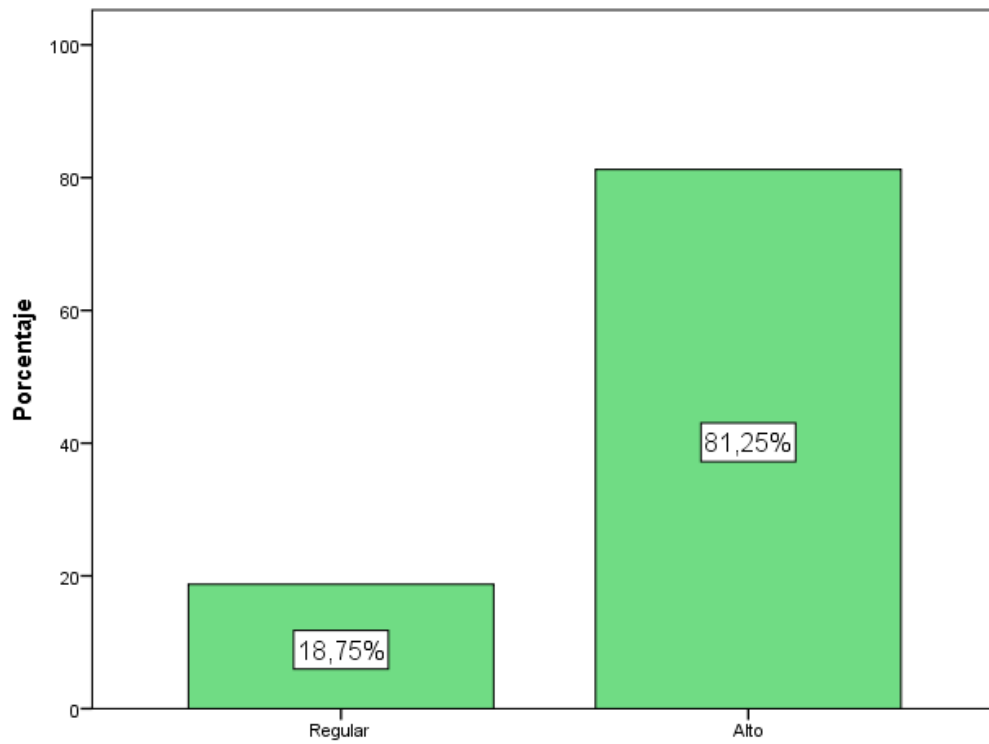


Figura 11. Variable “Desempeño pedagógico”
Fuente: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”

5.2 CONTRASTE DE HIPÓTESIS

5.2.1 Contraste de las hipótesis específicas

a) La primera hipótesis específica es:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

Para el contraste de la presente hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo reporte es:

Tabla 22.

Contraste de la hipótesis específica n° 01

		Compromiso afectivo	Desempeño pedagógico	
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	1,000	0,679	
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	16	16
Desempeño pedagógico	Desempeño pedagógico	0,679	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	16	16

Fuente: Ambos instrumentos

Interpretación

Se obtuvo un valor de Rho de 0,679 (valor de $p = 0,000$), puesto que el valor de p resulta ser inferior al 5 % de significancia, ello permite concluir que existe relación directa y moderada entre el compromiso afectivo del

docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

b) La segunda hipótesis específica es:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

Para el contraste de la presente hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo reporte es:

Tabla 23.

Contraste de la hipótesis específica n° 02

			Compromiso de continuidad	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	0,561
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	16	16
	Desempeño pedagógico	Coeficiente de correlación	0,561	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	16	16

Fuente: Ambos instrumentos

Interpretación

Se obtuvo un valor de Rho de 0,561 (valor de p = 0,000), puesto que el valor de p resulta ser inferior al 5 % de significancia, ello permite concluir que existe relación directa y moderada entre el compromiso de

continuidad del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

c) La tercera hipótesis específica es:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

Para el contraste de la presente hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo reporte es:

Tabla 24.

Contraste de la hipótesis específica n° 03

			Compromiso normativo	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	0,579
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	16	16
	Desempeño pedagógico	Coeficiente de correlación	0,579	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	16	16

Fuente: Ambos instrumentos

Interpretación

Se obtuvo un valor de Rho de 0,579 (valor de p = 0,000), puesto que el valor de p resulta ser menor al 5 % de significancia, ello permite concluir que existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo

del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

5.2.2 Contraste de las hipótesis general

La hipótesis general precisa que:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

Para el contraste de la presente hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo reporte es:

Tabla 25.

Contraste de la hipótesis general

			Compromiso docente	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,541
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	16	16
Desempeño pedagógico	Desempeño pedagógico	Coeficiente de correlación	0,541	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	16	16

Fuente: Ambos instrumentos

Interpretación

Se obtuvo un valor de Rho de 0,541 (valor de $p = 0,000$), puesto que el valor de p resulta ser inferior al 5 % de significancia, ello permite concluir que existe relación directa y moderada entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

6.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados globales obtenidos muestran que existe relación directa y moderada entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017, ello a través del valor de Rho de 0,541 (valor de $p = 0,000$), lo cual implica que el nivel elevado de compromiso docente manifestado por el personal de la entidad se ve reflejado en la existencia de un buen desempeño pedagógico en aula y principalmente en los resultados académicos obtenidos por los alumnos de la institución educativa; siendo la dimensión “Compromiso afectivo” la más destacada dentro de la variable “Compromiso docente”, y de forma similar la dimensión la “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” fue la más destacada dentro de la variable “Desempeño pedagógico”.

Dichos resultados concuerdan con los obtenidos por Barraza y Acosta (2008) en su trabajo el “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”, que encontró que existe un fuerte compromiso organizacional en los docentes, en especial en la dimensión organizacional afectiva lo que conlleva a reconocer que los docentes tienen una identificación psicológica profunda con su institución y un bajo apego de carácter material.

Y también con los resultados de Mamani (2016) en su trabajo el “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015”, que

encontró que a mayor nivel de satisfacción laboral mayor es el nivel de compromiso organizacional, por tanto, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva, de continuidad y normativo en los docentes.

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa y moderada (valor de Rho = 0,541 y valor de p = 0,000) entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017; lo cual implica que el adecuado nivel del compromiso que caracteriza al personal docente para con su institución, se ve reflejado en un desempeño destacado en los temas pedagógicos.
2. Existe relación directa y moderada (valor de Rho = 0,679 y valor de p = 0,000) entre el compromiso afectivo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017; lo cual implica que el adecuado nivel del compromiso afectivo que caracteriza al personal docente para con su institución, se ve reflejado en un desempeño destacado en los temas pedagógicos.
3. Existe relación directa y moderada (valor de Rho = 0,561 y valor de p = 0,000) entre el compromiso de continuidad del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017; lo cual implica que el adecuado nivel del compromiso de continuidad que caracteriza al personal docente para con su institución, se ve reflejado en un desempeño destacado en los temas pedagógicos.
4. Existe relación directa y moderada (valor de Rho = 0,579 y valor de p = 0,000) entre el compromiso normativo del docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017; lo cual implica que el adecuado nivel del compromiso normativo que caracteriza al personal docente para con su institución, se ve reflejado en un desempeño destacado en los temas pedagógicos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea que para mejorar el nivel de compromiso docente, es necesario fortalecer el compromiso de continuidad, para lo cual es necesario generar en el docente el que pueda valorar más la entidad, desde la perspectiva de que tenga claro que han dado mucho por el prestigio local del colegio, de que han invertido mucho esfuerzo y tiempo, y por ello resultan ser unos profesionales valiosos que permiten, a través de su trabajo, mejorar de forma eficiente las capacidades de sus alumnos en formación.
2. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea que para mejorar el “Compromiso afectivo” es necesario lograr que el docente tenga más conciencia sobre cada uno de los problemas por los cuales atraviesa la entidad, que permita contar con su predisposición para hacerles frente.
3. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea que para mejorar el “Compromiso de continuidad” es necesario hacer entender al docente que gran parte de su vida se afectaría si decidieran salir de la institución educativa en estos momentos, y que la entidad valora su labor docente, por eso es importante seguir contando con sus servicios, para la mejora de la calidad educativa ofertada.
4. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea que para mejorar el “Compromiso normativo” es necesario lograr en el docente, que logre valorar más las cualidades que caracterizan a la institución como ser: Compañerismo, empatía, buen clima laboral, otros; que haga que piense varias veces si en alguna oportunidad desea dejar la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*; de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Atak, M. (2011). *A research on the relation between organizational commitment and learning organization*. African Journal of Business Management, vol.5, n.14, 5612-5616.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0414-F.pdf
- Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. American Journal of Sociology, 66, 350-360.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial McGraw-Hill, 8° edición.
- Choi, P., & Tang, S. (2009). *Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007*. Teaching and Teacher Education, vol.25, n.5, 767-777. doi: 10.1016/j.tate.2009.01.005
- Davenport, T. (2000). *Capital humano: Creando ventajas competitivas a través de las personas*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000; s.l.: AEDIPE con la colaboración de AFYDE. 264p.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. 9° Edición.
- Day, C. (2007). *Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness*. Journal of Educational Change, vol.9, n.3, 243-260.
- Day, C., & Qing, G. (2010). *Teacher Emotions: Well being and effectiveness*. In P. Schuktz, & M. Zembylas (Eds.), *Advances in teacher emotion research* (pp. 129-153). New York: Springer.

- Galaz, A. (2011). *El profesor y su identidad profesional ¿facilitadores u obstáculos del cambio educativo?* Estudios Pedagógicos, vol.37, n.2, 89-107.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon: 11.0 Update (4.^a ed.)
- Gupta, M., & Kulshreshtha, P. (2009). *Professional Commitment of the primary school teachers*. The Primary Teacher, vol.34, n.3, 80-86.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana. 9^o Edición.
- Kwan, Y. (2012). *The Relationship between the Catholic Teacher's Faith and Commitment in the Catholic High School*. Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice, vol.15, n.2, 117-139.
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*; para optar al título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, Vol. 1, pp. 61-98.
- MINEDU. (2015). *Marco de buen desempeño docente*. <file:///D:/TESIS%20ASESORADAS%20TOTAL/TESIS%20DE%20ANTONIO%20POCCO/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESSIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Nias, J. (1981). *Commitment and motivation in primary school teachers*. Educational Review, vol.33, n.3, 181-190.

- Reichers, A. E. (1985). *A review and reconceptualization of organizational commitment*. *Academy of management review*, 10, 465-476.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Editorial Pearson.
- Tang, S., & Choi, P. (2011). *Satisfied and Dissatisfied Commitment: Teachers in Three Generations*. *Australian Journal of Teacher Education*, vol.36, n.7, 44-75.

ANEXOS

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO “COMPROMISO DOCENTE”

Estimado docente, a continuación, encontrará una serie de enunciados con respecto a su compromiso laboral para con la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

A = Nunca/Totalmente en desacuerdo; B = Casi nunca/En desacuerdo; C = A veces/Indeciso; D = Casi siempre/De acuerdo; E = Siempre/Totalmente de acuerdo

Nivel: Sexo:

Años de experiencia laboral:

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.					
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.					
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.					
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.					
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
COMPROMISO NORMATIVO						
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.					

12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.					
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.					
14	La institución educativa merece mi lealtad.					
15	No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO “DESEMPEÑO PEDAGÓGICO”

Estimado docente, a continuación encontrará una serie de enunciados referidos a su desempeño pedagógico en la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

A = Nunca/Totalmente en desacuerdo; B = Casi nunca/En desacuerdo; C = A veces/Indeciso; D = Casi siempre/De acuerdo; E = Siempre/Totalmente de acuerdo

Nivel:Sexo:

Años de experiencia laboral:

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Conozco y aplico diversos enfoques y procesos pedagógicos para el dictado de las clases.					
2	Conozco diversas características de la realidad socio económica de mis estudiantes.					
3	Me caracterizo por planificar detalladamente mis clases.					
4	Me caracterizo por monitorear la implementación de los planes de clases y su impacto.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
5	Busco propiciar un clima adecuado en el aula para el dictado y comprensión de la clase.					
6	Aplico diversos recursos y estrategias pedagógicas en el dictado de las clases.					
7	Busco que el proceso de aprendizaje se sustente en aspectos de crítica y reflexión de parte del estudiante.					
8	Busco evaluar con frecuencia el aprendizaje en concordancia con los objetivos de la institución educativa.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
9	Me caracterizo por una actitud democrática y colaborativa en la institución educativa.					
10	Busco formular y que se implementen proyectos innovadores que permitan mejorar la calidad educativa.					
11	Me caracterizo por impulsar la existencia de relaciones de respeto entre los miembros de la comunidad educativa.					

12	Busco informar de forma frecuente a los padres de familia y autoridades de la institución educativa sobre los avances en el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
13	Me caracterizo por reflexionar sobre mi labor docente para identificar los aspectos a mejorar.					
14	Me caracterizo por mi identificación con la entidad y profesionalidad.					
15	Busco impulsar el constante respeto a los derechos de las personas.					
16	Me caracterizo por una labor docente honesta y justa centrada en la búsqueda de dar un mejor servicio educativo.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO “COMPROMISO DOCENTE”

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de “Compromiso docente”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Antonio Pocco Pinto

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 05/03/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Rafael E. Azócar Prado

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “DESEMPEÑO PEDAGÓGICO”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Antonio Pocco Pinto

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 05/03/2018

Firma del Experto Informante

Dr. Rafael E. Azócar Prado

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “COMPROMISO DOCENTE”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Nacional Jorge Basadre G.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de “Compromiso docente”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Antonio Pocco Pinto

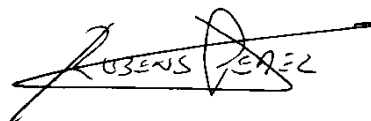
II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 06/03/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Rubens H. Pérez Mamani

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “DESEMPEÑO PEDAGÓGICO”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Nacional Jorge Basadre G.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Antonio Pocco Pinto

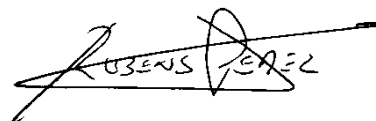
II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 06/03/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Rubens H. Pérez Mamani

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “COMPROMISO DOCENTE”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mendoza Salas, Ricardo Leonidas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Latinoamericana CIMA
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Compromiso docente”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Antonio Pocco Pinto

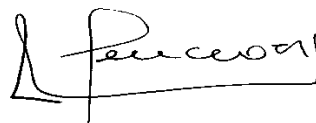
II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 07/03/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Ricardo L. Mendoza Salas

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
CUESTIONARIO “DESEMPEÑO PEDAGÓGICO”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mendoza Salas, Ricardo Leonidas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Latinoamericana CIMA
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de “Desempeño pedagógico”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Antonio Pocco Pinto

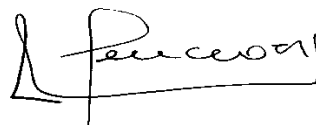
II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 07/03/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Ricardo L. Mendoza Salas

ANEXO 4: REPORTE DE FIABILIDAD – ALPHA DE CRONBACH

VARIABLE “COMPROMISO DOCENTE”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	59,50	74,667	,683	,916
Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	59,63	73,983	,767	,914
Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	59,50	72,933	,727	,914
Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.	59,50	74,800	,670	,916
La institución educativa significa personalmente mucho para mí.	59,44	73,996	,752	,914
Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	59,81	74,829	,436	,922
Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	60,06	66,596	,714	,914
Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	60,50	61,733	,783	,915

Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	60,13	67,317	,786	,911
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	59,75	72,333	,729	,914
Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	59,31	81,029	,148	,926
Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	59,75	68,467	,857	,908
Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	60,06	67,663	,736	,913
La institución educativa merece mi lealtad.	59,31	80,896	,164	,926
No abandonaré la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	59,75	73,267	,752	,914

Fuente: Reporte de SPSS

VARIABLE
“DESEMPEÑO PEDAGÓGICO”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Conozco y aplico diversos enfoques y procesos pedagógicos para el dictado de las clases.	63,38	15,317	,823	,854
Conozco diversas características de la realidad socio económica de mis estudiantes.	63,31	18,763	,565	,821
Me caracterizo por planificar detalladamente mis clases.	63,19	18,563	,551	,820
Me caracterizo por monitorear la implementación de los planes de clases y su impacto.	63,38	20,517	,361	,851
Busco propiciar un clima adecuado en el aula para el dictado y comprensión de la clase.	63,25	19,800	,441	,840
Aplico diversos recursos y estrategias pedagógicas en el dictado de las clases.	63,38	23,050	-,174	,803
Busco que el proceso de aprendizaje se sustente en aspectos de crítica y reflexión de parte del estudiante.	63,38	20,117	,274	,856

Busco evaluar con frecuencia el aprendizaje en concordancia con los objetivos de la institución educativa.	63,31	19,696	,391	,843
Me caracterizo por una actitud democrática y colaborativa en la institución educativa.	62,81	21,629	,122	,871
Busco formular y que se implementen proyectos innovadores que permitan mejorar la calidad educativa.	63,38	19,583	,362	,845
Me caracterizo por impulsar la existencia de relaciones de respeto entre los miembros de la comunidad educativa.	63,06	22,329	-,040	,885
Busco informar de forma frecuente a los padres de familia y autoridades de la institución educativa sobre los avances en el proceso de enseñanza – aprendizaje.	63,25	21,267	,150	,870
Me caracterizo por reflexionar sobre mi labor docente para identificar los aspectos a mejorar.	63,63	22,383	-,083	,805
Me caracterizo por mi identificación con la entidad y profesionalidad.	63,31	17,429	,489	,820
Busco impulsar el constante respeto a los derechos de las personas.	63,25	21,933	-,033	,801
Me caracterizo por una labor docente honesta y justa centrada en la búsqueda de dar un mejor servicio educativo.	63,25	19,533	,243	,863

Fuente: Reporte de SPSS