



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso Profesional y Desempeño Docente en
Instituciones Educativas Públicas de Cangallo-
Ayacucho, 2018**

**TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Bach. Pillaca Huashuayo, Jorge

ASESOR

Dr. Molina Gallegos, Daniel

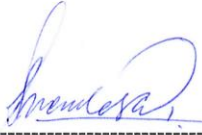
PROGRAMA

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERU - 2018



Mg. Luz MORALES CALLE

PRESIDENTE



Dr. Eleodoro ALVAREZ ENRIQUEZ

SECRETARIO



Dr. Daniel, Molina Gallegos.

VOCAL

DEDICATORIA

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda. Con todo mi cariño y amor está tesis se las dedico a mis hijos: Martin A, Andree L, y para mi esposa Vilma.

A las instituciones educativas del distrito de Cangallo, por su apoyo incondicional y confianza continua; indispensable para un trabajo esmerado y responsable.

Jorge

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo por brindar una educación de calidad y oportunidad para continuar estudios de maestría mediante la Escuela de Posgrado en Educación con mención en Administración de la Educación.

A las distinguidas autoridades, docentes, y personal administrativo de la Universidad César Vallejo de Trujillo, Sub-Sede Cangallo, Programa Especial de Posgrado, Sector Educación; por permitir desarrollarme como profesional.

Al asesor metodológico, Dr. Molina Gallegos, Daniel por su atinada orientación en el desarrollo y culminación de esta investigación.

A la plana directiva y administrativa de las instituciones educativas del nivel primario del distrito y provincia de Cangallo, departamento de Ayacucho, por su colaboración en la recolección de datos; sin ello, no hubiera sido posible el desarrollo de esta investigación.

El autor

DECLARACION JURADA

Yo, Pillaca Huashuayo, Jorge, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°10787074, con la tesis titulada “Compromiso profesional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Cangallo – Ayacucho, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto de 2018



.....
Jorge Pillaca Huashuayo
DNI N° 10787074

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Compromiso profesional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Cangallo - Ayacucho” con la finalidad determinar la relación que existe entre el compromiso profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas publicas del distrito de Cangallo. Ayacucho 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del Problema	23
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	25

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización	27
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	34

III. RESULTADOS

38

IV. DISCUSIÓN

47

V. CONCLUSIONES

51

VI. RECOMENDACIONES

53

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

55

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumento

Anexo N° 02: Validación de instrumentos

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Anexo N° 04: Constancia que acredite la realización del estudio

Anexo N° 05: Galería fotográfica

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el compromiso profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018 la población estuvo constituida por 30 docentes, se tomó como muestra al 100% de la población (censo) el tipo de muestreo fue no probabilístico de la misma forma para el procesamiento de datos se utilizó el procesador estadístico SPSS versión 23.00.

El diseño de estudio fue transversal correlacional con enfoque cuantitativo de nivel correlacional, se hizo uso del instrumento cuestionario para la recolección de datos cuya técnica ha sido la encuesta. El análisis y discusión de los resultados se realizó en forma cuantitativa haciendo uso del estadígrafo de Tau_b de Kendall.

Los resultados obtenidos mediante el tratamiento estadístico, nos permite comprobar la hipótesis general; por lo que se concluye que existe relación entre Compromiso profesional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Cangallo, Ayacucho, puesto que los resultados confirmados con la prueba estadística Tau_b de Kendall nos muestra el valor del coeficiente de correlación $t_b = 0.442$ y el valor de p (nivel de significancia) es $p = 0,008 < 0.05$. (ver tabla 01) con un nivel de confianza del 95%. Lo que implica una correlación moderada; un compromiso profesional requiere de docentes que poseen un alto desempeño docente.

Palabras clave:

Compromiso profesional / desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was determined the relationship that exists between the commitment and teaching performance in the educational institution of the primary level of the district of Cangallo – Ayacucho, 2018. The population was constitute for 30 teachers. Took as model to 100% of the population (census) the type of samplers was not probabilistic. In the same way for the processing of dates is used the SPSS statistic processor version 23.00.

the studio design of was traverse correlate with quantitative approach of correlate level the use of the instrument was the questionnaire for the recollection of dates whose technique was the inquest. The analysis and debate of the results, it realized in way quantitative making use of statistician of Tau_b of Kendall.

The results obtained through the processing statistician, we give check the general hypothesis. It is conclude that it exists a relationship between the professional commitment and the teaching performance in the educational institution in public schools of Cangallo - Ayacucho. Appointment the approves results with the statistic test Tau_bi of Kendall we simple the valor of the correlation coefficient $t_b = 0.442$ and the valor of P (significance of level) is $P = 0,008 < 0.05$ (see the table 01) with a of confidence level of 95%. What implies a moderate correlation; A professional commitment requires teachers who have a high teaching performance.

Key words:

Professional Commitment / teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Según el informe de la evaluación de desempeño del docente de **Valdés (2013)** para Latinoamérica, la mayor parte de individuos que forman el sector educativo son necesarios para la generación de capacitaciones permanente del docente, resulta indispensable, que el docente este en constante evaluación en relación a su desempeño profesional. Pero sin embargo el esfuerzo que hace el docente se ve mermado, ante los constantes cambios de políticas educativas, por parte de los diferentes gobiernos. Por otro lado, las oposiciones de los diferentes sindicatos o agrupaciones gremiales de los docentes, sin tener en cuenta los derechos de los estudiantes, a recibir una educación de calidad, lo que se direcciona al mejoramiento de su desempeño y el compromiso profesional que deben asumir.

No debe tomarse como un control, del quehacer diario docente al aplicar las diferentes evaluaciones, más por el contrario deben fortalecer su capacidad en relación a su buen desempeño profesional, identificando las fortalezas y cualidades que posee el profesor, y partir de ellas para generar políticas educativas que generan su masificación.

El desempeño docente es permanente y sistemático, que conlleva a perfeccionar la calidad del proceso educativo en los docentes, mejorar estrategias, metodologías, estilos y procedimientos en bien de los estudiantes, para el logro de un aprendizaje más significativo.

Los docentes son conscientes del trabajo efectuado, ayuda y orienta la perspectiva que tienen sobre la evaluación del desempeño docente, para tal motivo permite promover su desarrollo e incide en su desempeño profesional, a partir de los resultados fortalecen sus debilidades.

La concepción de la evaluación, como proceso, identifica sus fortalezas y debilidades del profesor, en diferentes aspectos como sus capacidades pedagógicas y didácticas, para así determinar desde su institución, estrategias de solución, como por ejemplo plasmar en los planes de mejoramiento.

Para **Valdés (2013)** el fin fundamental del proceso de evaluación es su carácter sistémico y constante, donde el centro del proceso educativo y del docente está dado por los estudiantes. Para determinar esta meta, los líderes pedagógicos encabezados por el director desarrollan el acompañamiento pedagógico respectivo a los docentes, las cuales socializan periódicamente a lo largo del año escolar, de las debilidades, fortalezas, logros obtenidos, como también aspectos a mejorar, todo ello con el compromiso profesional del docente.

El éxito de una institución educativa son las personas involucradas en el quehacer educativo. Un trabajador o personal, equipo de trabajo de una institución necesita de una identidad con su institución, para fortalecer un clima laboral que ayude a consolidar el compromiso profesional del docente y por ende de su institución.

De acuerdo a **Martínez (2010)**, los docentes en su estadía dentro de la institución, se identifica con la institución, teniendo la disposición de adoptar cambios para su mejor propia y de la institución, sintiéndose parte de ella y orgulloso de pertenecer a ella. Al mismo tiempo direccionando al logro de un excelente desempeño.

Según **Tarea (2014)**, la labor educativa, principal eje esencial para la educación, donde gira un sin número de variables, influenciando mutuamente, son el espejo de las políticas educativas del sistema. Motivo por el cual el desempeño docente, simboliza un elemento primordial en el sentido y comprensión del trabajo educativo dentro de una institución.

Las nuevas políticas educativas, según el **Ministerio de Educación (2014)** en especial para la docencia en el Perú, indica que la carrera profesional docente pasa por una serie de problemas, principalmente la imposición de estas políticas, su imposición busca obtener resultados positivos, no respetando la periodicidad, el enfoque. La cual se debe dar a largo plazo para facilitar al docente el mejoramiento de la calidad de la educación y por ende su desempeño laboral.

Para **Calero (2012)**, el ejercicio docente se ve obstaculizada, cuando se intenta buscar la eficacia, por medio de las evaluaciones que buscan catalogar y

caracterizar a los profesores, no ayudando a optimizar el proceso pedagógico del mismo.

De acuerdo a **Chiroque (2006)**, los procesos evaluativos del desempeño docente, son referidos a la práctica docente que realizan los mismos, en relación a las responsabilidades del ejercicio profesional docente.

El compromiso profesional de los docentes es la base fundamental para la contribución activa de los objetivos y metas para optar resultados favorables en el proceso educativo, con actitud de cambio y responsabilidad que se manifiesta en el alcance emocional e intelectual así como en la contribución y búsqueda de perspectivas del trabajo a fortalecer según la visión y misión de la institución educativa que conlleve un sentido al desempeño y organización que caracterice una disposición positiva mostrando cambios más allá de las expectativas planteadas y al finalizar logre un desempeño positivo.

El compromiso profesional y desempeño docente en las instituciones educativa del distrito de Cangallo, como investigación, posee una finalidad de profundizar la teoría y hallar la relación, para informar a los docentes, para que se implementen según las exigencias de los nuevos enfoques, para enfrentar a las políticas recientes de educación y responder desafíos y posibilidades de espacios en los trabajos vinculando planes de gestión y compromiso laboral profesional con estándares específicas sobre la función y la práctica docente teniendo retos principales de constituir instrumentos de compromiso profesional que coadyuven al fortalecimiento del desarrollo profesional y contribuyan a fortalecer la profesión y elevación de una calidad educativa.

Ante lo cual, señalamos que concurre relación notoria del desempeño docente y el compromiso profesional. El docente debe asumir con responsabilidad y compromiso su ejercicio profesional y su continua mejora en la labor profesional con su institución educativa.

1.2. TRABAJOS PREVIOS.

A nivel internacional de acuerdo a **Castillo (2014)** en su trabajo de investigación titulado: “***Evaluación del desempeño docente y su relación con la calidad de la educación del bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas del Cantón Arenillas-Ecuador, periodo lectivo 2014***”,

Investigación del tipo cuantitativo, descriptivo correlacional; donde se realizó el muestreo a 208 alumnos, 25 docentes y 3 directivos, donde la técnica utilizada fue la encuesta, por intermedio del cuestionario, y para los docentes la entrevista como instrumentos de recolección de datos. Los resultados obtenidos muestran un nivel de relación moderada. Se concluye la relación entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la institución educativa

Según **Urbina (2013)** en su investigación que tiene por título: “**Compromiso profesional y desempeño docente en la institución educativa Pedro Machado, Sulla, Honduras**”, tomando como muestra 25 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario, el resultado fue la relación existente en un nivel moderado. Tuvo como conclusión: la existencia de un nivel de relación entre el compromiso profesional, la cual influye en la labor docente dentro del aula, favoreciendo a la mejora de la calidad de la educación.

Según **Pineda (2013)** en su investigación: “**Compromiso profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Loja – Ecuador**”. Estudio correlacional tuvo como muestra 40 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario, cuyo resultado fue que el compromiso laboral y desempeño docente se norma a través de la carpeta técnica pedagógica incidiendo en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Se concluyó que: el compromiso profesional determina la calidad del servicio, en la medida que el desempeño docente mejora sustancialmente, orientando al proceso pedagógico, por tanto,

Así mismo **Zabaleta (2014)** en su tesis: “**Evaluación de la formación continua profesional y el desempeño docente en la I.E. N° 0763 Santiago Tapullima Pashanase Cuñumbuqui, Lamas 2014**”, se reconoce la existencia de la relación de la evaluación de la formación continua profesional y el desempeño docente quienes laboran en la institución. El trabajo de investigación cuantitativa, correlacional y descriptivo. Para la recolección de datos utiliza la encuesta, para una muestra representativa de 6 docentes, y 105 estudiantes. la correlación existente de variable a variable se determinó mediante el coeficiente de Spearman. Se concluye que tanto la formación

continua profesional y desempeño docente poseen una correlación muy fuerte al interior de cada aula en la institución.

A nivel nacional según Ortiz (2013) en su trabajo titulado: **“Compromiso laboral y su importancia en el desempeño docente de la institución Pedro Labarthe de Lima”**. Investigación correlacional, donde la muestra fue de 32 docentes, utilizando la escala de actitudes como instrumento para la recolección. se concluyo: hay una correlación entre las variables de estudio motivación profesional con el desempeño docente que se demuestra en el quehacer educativo por parte de los profesores.

De acuerdo con **Morroy Almonte (2012)** en su tesis titulado: **“Desempeño docente y rendimiento académico en Matemática en los estudiantes de una institución educativa de Ventanilla-Callao”**, investigación correlacional; muestra de 94 estudiantes, del 6to grado, de educación primaria, empleando la encuesta, se arribó a las siguientes conclusiones:

- ✓ El rendimiento académico posee una correlación con las practicas pedagógicas del desempeño docente
- ✓ El rendimiento académico tiene una relación directa con la responsabilidad laboral del desempeño docente
- ✓ El rendimiento académico posee una correlación significativa con las relaciones interpersonales del desempeño docente.

Según **Juárez Echevarría (2013)** Investigación descriptivo titulado: **“Desempeño docente en una institución educativa policial -Callao; muestra de 22 docentes del nivel Secundaria”**, utilizando como técnica la descripción de la escala de valoración, se tiene como conclusión: De acuerdo a los instrumentos utilizados existe un nivel bueno en relación al desempeño docente, en opinión de los estudiantes, como la ficha de autoevaluación docente, como también la ficha de heteroevaluación al subdirector, con respecto a la planificación del trabajo pedagógico. La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, tiene un nivel aceptable y bueno, como lo demuestran las fichas de heteroevaluación al subdirector, como en la opinión de los estudiantes en relación al desempeño docente.

A nivel local los estudios de **Baldeón** en el año 2015, en la tesis de nivel correlacional: ***“Gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Pública María Parado de Bellido, Cangallo, Ayacucho 2014”***. Con una población de 32 docente, usando la encuesta, y como instrumento el cuestionario, por medio de los instrumentos da como resultado que la gestión realizado por director es eficiente, y su desempeño es excelente, según la mayoría de los docentes. Se concluyó: la gestión del director tiene una correlación significativa con el desempeño docente;

Según **Quispe (2016)** en su tesis titulado: ***“Compromiso profesional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas. Ayacucho, 2016”***, ámbito del distrito de los Morochucos, provincia Cangallo, cuya muestra fue de 35 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario, investigación de tipo correccional, concluyendo: hay una correlación entre el compromiso profesional y el desempeño docente dentro de la institución educativa.

Según **Quihue (2016)**, en su investigación titulado: ***“Compromiso laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública con jornada escolar completa María Parado de Bellido Cangallo. Ayacucho, 2016”***. Cuya muestra fue de 30 docentes. Se utilizó como instrumento el cuestionario, a través de la técnica de la encuesta. Se concluyo la existencia de una correlación fuerte entre: el compromiso laboral y el desempeño docente en la institución educativa con Jornada escolar completa.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Compromiso profesional

Para **Calero (2012)**, el compromiso profesional, es el ejercicio social que disponen su atención diagnosticando las necesidades en un momento determinado a partir de un contexto social histórico de la comunidad o sociedad, es decir, todo profesional cumple con un trabajo específico de acuerdo a su especialidad.

Según lo señalado por **Crosswell y Elliott (2004)**, la relación existente entre le compromiso y la profesionalidad, es primordial lograr entender desde un punto de vista donde el desempeño profesional sea el escenario para realizar el

cambio educativo. Compromisos o desempeños deben empoderarse para referirse a su identidad profesional. Frecuentemente, es utilizada dicha característica en los desempeños atribuidos y anhelados para con un profesor.

El nivel de apego e identidad del docente, a aspectos de su vida cotidiana, los mismo que pueden ser fortalezas como debilidades, pueden ser objeto de compromisos, las misma que pueden cambiarse durante la vida profesional de docente, dependerá de los desempeños que tenga en los diferentes contextos.

De acuerdo a **Atak (2011)**, divide al compromiso profesional del docente, según la finalidad ya sea interés del docente; las mismas que parte al compromiso con la organización; con la enseñanza y con el aprendizaje de estudiantes, manera separada en relación a su rendimiento escolar o situación social.

Según **Kwan (2012)** los profesores expresan su compromiso mediante 3 dimensiones: con los estudiantes, la enseñanza y la escuela.

Se afirma que el compromiso profesional docente, se da cuando se articulan la relación que el docente entabla con la enseñanza, los alumnos, con su profesión, y la institución donde labora, distinguiendo indicadores los cuales expresan el compromiso, siendo de vital importancia las relaciones entre pares, la misma que se debe construir y fortalecer en beneficio del docente y de su entorno.

Según **Conway (2004) citado por Peralta (2013)**, menciona que el compromiso profesional es importante dentro del seno de las organizaciones, el interés por la comprensión de la retención de los empleados dentro de la misma. De la misma forma varios estudios relacionan al compromiso profesional como indicador del desempeño.

Así mismo **Meyer (1997) citado por Peralta (2013)**, la organización se ve reflejada en la relación del trabajador con la institución y las consecuencias en su posición de continuar dentro de la institución, direccionados al compromiso de los empleados a formar parte de ella.

Para **Peralta (2013)**, se debe entender como compromiso a la identificación con la empresa, por parte de los empleados como signo de lealtad, con el

deseo de permanecer en ella, debido a su motivación personal. Como proceso de identidad y de creencia, el compromiso es importante por la labor, necesidad y lo útil que resulta ejercerlo en el trabajo.

De acuerdo a **Harter, Schmidt y Hayes (2002)** citado por Peralta (2013), se debe comprender como siente el trabajador sobre su persona, su centro de labor y su organización. No obstante, la aplicación es genérica para ponerlo en práctica, por la existencia de un largo camino entre la experiencia cotidiana de los empleados en una situación de trabajo, lo cual merece un tratamiento del día a día.

Una institución funciona por las personas que laboran dentro de ella, es primordial el compromiso asumido en beneficio de la institución, los valores, actitudes, personalidad, y expectativas de satisfacción son características de las personas comprometidas

En conclusión, el docente se desempeña mejor, para ser más productivo mientras esté comprometido profesionalmente con su institución. Factor importante para el triunfo institucional. Imperando el material humano como lo más importante en una institución educativa, como la función que desarrolla el estudiante.

Dimensiones del compromiso profesional

Compromiso afectivo

Para **Meyer y Allen**, señala el compromiso afectivo es el resultado de la complacencia por parte de la institución u organización de las insuficiencias y perspectivas que el profesional profesa.

Para **Funes (2013)**, el compromiso afectivo expresa el afecto emotivo, la identidad y relación con la institución, radica en sentirse identificado psicológica y emocionalmente el trabajador con los valores y filosofía de la organización. En el contexto es estrechamente usual que el empleador no perciba la unión de los valores y la organización, pero, la caracterización y correlación con la institución se muestra con cualidades que preceden del innegable orgullo del trabajador de pertenecer a su institución.

Los profesionales con un profundo compromiso afectivo tienden a reaccionar con beneplácito a los cambios institucionales, dando la importancia del caso, porque es un beneficio para la institución, y se involucran para dar lo mejor de ellos.

Se ha comprobado que el compromiso afectivo de los trabajadores se desarrolla cuando perciben independencia, compromiso, y la importancia de su desempeño laboral.

Compromiso de continuación

Para **Meyer y Allen (2001)**, citado por **Funes (2013)** el compromiso de continuación se da el resultado de invertir su tiempo y carácter, donde la persona ha obtenido por persistencia en la institución y desperdiciaría si deja su trabajo.

Así mismo **Arciniega (2006)** citado por **Funes (2013)** el vínculo material del empleado para con su institución es considerado como una inversión en la institución, que le beneficia. Se observa las oportunidades de los trabajadores fuera de la institución son reducidas, y por ende se incrementa su afecto con la organización donde labora.

Para **Santos (2012)**, señala que la circunstancia que posee la persona de conseguir otro empleo de entornos equivalentes, al lugar donde laboral actualmente; sin embargo, su apreciación cambia cuando se da cuenta de las limitaciones que encuentra fuera de su institución. La cual aumenta su afectividad con la organización en donde labora

Compromiso normativo

Para **Arciniega (2006)**, citado por **Funes (2013)**, afirmando su carácter emotivo, y se fundamenta en la manera de sentir del trabajador de un enérgico afecto de compromiso a estar dentro de la institución. Esta emoción de compromiso puede generar principios de orden como la valoración de la honestidad en la persona: en su infancia, su juventud, e incluso en sus prácticas profesionales iniciales; o sea, la persona percibe y se comporta de manera leal con la organización donde labora.

Desempeño Docente.

Conjunto de acciones que realiza el profesor en su centro de labor, enmarca al desempeño docente sea esta: elaboración de clases, acompañamiento estudiantil, calificar los trabajos, coordinar con los demás docentes, director y formar parte de un proceso de capacitación en bien de su desempeño profesional.

Para **Fernández (2012)**, subjetivamente el desempeño docente, está asociado al punto de vista que tiene el docente para la valoración de la calidad del trabajo realizado y la satisfacción percibida. Objetivamente se cuantifica los indicadores por las cuales serán evaluadas.

De acuerdo al **Ministerio de Educación (2012)**, el ejercicio que exige una actuación reflexiva, realizada mediante las relaciones sociales entre los estudiantes, así mismos las interacciones que se da entre el aprendizaje y la organización escolar, las cuales actúan colectivamente para plantear, evaluar y reflexionar pedagógicamente

Fernández (2012), señala que al conjunto de acciones que el docente realiza en el quehacer diario, enmarcados a su labor profesional, las cuales parten desde la preparación de clases, atención de manera individual de los estudiantes, dictado de clases, revisión de asignaciones dejadas, la socialización con los agentes educativos, como son docentes, director, así como la intervención en las diferentes capacitaciones.

Según lo señalado por **Mondy (2011)**, la valoración del desempeño docente, es una actividad sistemática para obtener datos válidos y fiables, para poder comprobar y valorar el resultado educativo, que ponen de manifiesto los estudiantes en la obtención de capacidades pedagógicas, su emoción, el compromiso profesional y la socialización entre los agentes educativos.

Evaluación del desempeño docente

La valoración del desempeño docente, no debe basarse en los límites o las deficiencias del proceso educativo. No se trata de buscar un culpable, sino de

identificarlos para realizar el acompañamiento respectivo y superarlos a través de estrategias metodológicas.

La evaluación del desempeño docente posee un fin, cuando brinda la ocasión de abrir nuevos panoramas, una forma de reflexión sobre el ejercicio docente y sobre el perfil del docente, lo cual es preponderante para el progreso de la sociedad peruana.

Para **Rodríguez (2010)**, la institución debe pasar por una evaluación, así forma parte de la misma la evaluación del desempeño docente. Esta formulación forma parte del cumplimiento de la normatividad, manejo de procesos y obtención de productos, previa evaluación y determinación de fortalezas y debilidades se realizará las correcciones respectivas cuya finalidad es el logro más eficaz de los objetivos institucionales.

Se infiere que la evaluación del desempeño docente, precisando como un proceso organizado de informaciones válidas y confiables, cuyo fin es la valoración del proceso educativo dentro del aula, que se origina en los alumnos el servicio profesional de los docentes, en relación a sus capacidades metodológicas, su emoción, su compromiso laboral, su manejo de la especialidad que ostenta o imparte y el entorno de sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, colegas y directivos.

Por tal motivo, la evaluación del desempeño docente se formula, como una actividad primordial, para mejorar el desempeño partiendo de una serie de informaciones basados en procesos pedagógicos, con la participación de los directamente relacionados, para luego expresar una reflexión de valoración de la extensión, progreso, y lo complejo de los indicadores que componen el desempeño docente.

El desempeño docente debe impulsar el ejercicio profesional docente, la autonomía, la autoestima y el interaprendizaje entre los docentes. El objetivo de optimizar la eficiencia del proceso educativo y perfil profesional del docente; en su contexto y en la institución a la cual pertenece, la evaluación del desempeño ha de ser comprendida y ubicada

convenientemente, para enaltecer y optimizar el nivel del desempeño de los docentes.

Funciones del desempeño docente.

Función de diagnóstico; porque se describe el desempeño docente en una determinada etapa y preciso, la cual resumida determinara en fortalezas y debilidades tal cual como se muestran en un contexto real, las cuales se usarán como guía de trabajos en la obtención de capacidades y progreso respectivo, tanto en el ejercicio profesional, la cual contribuirá a superar las limitaciones y dificultades propios de la labor docente.

Función instructiva; el proceso de evaluación como tal exige cumplimiento de indicadores del desempeño docente. Por tal motivo, las personas encargadas de las evaluaciones del desempeño de los docentes se capacitan, y deberán relacionar las evaluaciones, incorporando experiencias de aprendizaje como profesionales de la educación.

Función educativa; a partir de la comprensión del profesor sobre su quehacer educativo y por parte de equipo directivo, docentes y alumnos, da la conformidad de direccionar metodologías para superar limitaciones y sus dificultades.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.4.1. Problema general.

¿Cuál es la relación existente entre compromiso profesional y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso afectivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018?
2. ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso de continuidad y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018?

3. ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso normativo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se justifica por la existencia de una necesidad, la de averiguar la relación del compromiso profesional y el desempeño docente en la institución educativa objeto del estudio. Posee **relevancia social**, porque se permite demostrar la relación e influencia entre el compromiso profesional y el desempeño docente al interior de la Institución Educativa tomado como muestra de estudio, dentro de la provincia de Cangallo, repercutiendo en el proceso educativo de los alumnos; mientras el desempeño docente marca la conducta y modos de desenvolverse.

Los resultados obtenidos servirán de base de datos para tomar las medidas correctivas dentro de la institución, como también a nivel del MINEDU, DRE-Ayacucho, UGEL - Cangallo, profesores, directores, etc. Con el único objetivo de buscar obtener altos niveles de logros por parte de los estudiantes y el desempeño laboral satisfactorio a nivel docente en beneficio de la institución.

Cuya **implicancia práctica**, resulto con la existencia e implicancia del compromiso profesional y el desempeño docente, permitiendo recolectar los datos e informaciones para tomar las decisiones a nivel de los diferentes estamentos educativos.

El **valor teórico** de esta investigación será agregado al conocimiento de la ciencia, señalando la influencia del compromiso profesional hacia el desempeño docente.

La **utilidad metodológica**, permitió revelar información de las estrategias manejadas, es decir se obtuvo datos estadísticos sobre el desempeño docente y el compromiso profesional en el distrito de Cangallo.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el compromiso profesional y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo-Ayacucho, 2018

1.6.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación entre el compromiso afectivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018
2. Existe relación entre el compromiso de continuidad y desempeño docente, en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo - Ayacucho, 2018
3. Existe relación entre el compromiso normativo y desempeño docente, en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el compromiso profesional y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018

1.7.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación existente entre compromiso afectivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018
2. Determinar la relación existente entre compromiso de continuidad y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018
3. Determinar la relación existente entre compromiso normativo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018

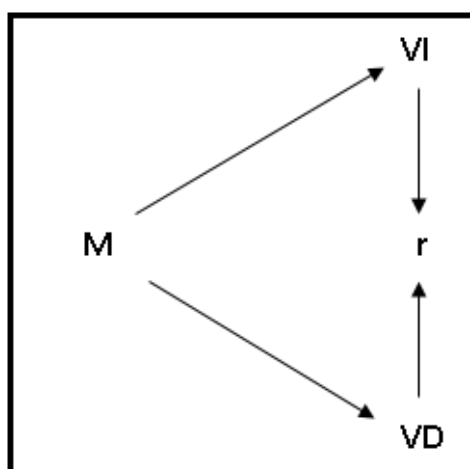
II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación refleja un diseño de investigación correlacional, con un enfoque cuantitativo,

Según **Ñaupas, (2014)**, el diseño de investigación correlacional, se establece la correlación o asociación entre el compromiso profesional y desempeño docente, la cual no sea dependiente una de la otra.

De acuerdo al grafico característico siguiente:



Donde:

M = Muestra de la población

V1 = Variable 1, medición del compromiso profesional

V2= Variable 2, medición del desempeño docente

r = coeficiente de correlación entre compromiso laboral y desempeño docente.

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

2.2.1. Variables

Variable 1: compromiso profesional

Variable 2: desempeño docente

2.2.2.

Operacionalización de variables

Var.	Definición conceptual	Def. oper.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
COMPROMISO PROFESIONAL	Se identifica en las Organizaciones como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.	Se determina a través de la técnica de la encuesta y Escala de medición de actitudes como instrumento el cuestionario y la escala tipo Likert.	1. COMPROMISO AFECTIVO	Satisfacción por permanencia Pertinencia	1. Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa 2. Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos. 3. No experimento signos de pertinencia hacia mi institución educativa 4. No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa 5. No me siento integrado plenamente en mi institución educativa 6. Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí 7. Siento que nadie se preocupa por la institución educativa	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo
			2. COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Deseo de pertenencia Confianza	8. Voy a permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo 9. Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera 10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos. 11. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa 12. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio 13. Siento que seguir trabajando en esta institución educativa me ayudara a superarme como profesional 14. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	
			3. COMPROMISO NORMATIVO	Motivación interna Sentimiento de obligación Satisfacción por permanencia Pertinencia	15. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa 16. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora. 17. Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora 18. Esta institución educativa se merece toda mi lealtad. 19. No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella. 20. Estoy en deuda con mi institución educativa.	

DESEMPEÑO DOCENTE	Ejercicio que se exige una actuación reflexiva, que se realiza necesariamente a través y dentro de la dinámica relacional, con los estudiantes y sus pares, un conjunto complejo de interacción que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, exige también una actuación colectiva con sus pares para el planteamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Ministerio de Educación (2012)		DOMINIO 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Competencia 1	<p>1. Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.</p> <p>2. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales, y evolutivas de sus necesidades especiales</p> <p>3. Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.</p> <p>4. Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA</p>	<p>1. Muy bajo</p> <p>2. Bajo</p> <p>3. Alto</p> <p>4. Muy alto</p>		
			DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Competencia 3			Competencia 4	Competencia 5
			DOMINIO 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Competencia 6			Competencia 7	
			DOMINIO 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACION Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Competencia 8			Competencia 9	
					<p>5. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</p> <p>6. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.</p> <p>7. Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.</p> <p>8. Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>9. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>10. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>11. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</p> <p>12. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.</p> <p>13. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>14. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad</p> <p>15. Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.</p> <p>16. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes</p> <p>17. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela</p> <p>18. Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE</p> <p>19. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente</p> <p>20. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos</p>			

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población

Según **Gibaja (2008)**, una población, unión de todos los elementos que se estudia, para desarrollar las conclusiones. Es decir, un conjunto de personas u objetos que muestran características usuales.

Para Ñaupas (2014), la población es la unión de personas o Instituciones que son motivos de estudio

El estudio presenta una población constituida por 30 docentes del nivel Primario del distrito de Cangallo - Ayacucho

2.3.2. Muestra

La investigación no consignó tamaño de muestra porque se trabajó con el total de la población; porque la población es accesible y no muy grande, para lo cual no se realizará muestreo sino censo.

Bajo este fundamento, la muestra lo constituyen 30 docentes que corresponden a las IIEE del nivel primaria del distrito de Cangallo

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1. Técnica

Se utilizó la encuesta, donde se busca la declaración escrita o verbal de una determinada población a cerca de una dificultad o problema (UCV, 2015).

El instrumento de medición es un recurso que permite registrar información, para lo cual se utilizó la técnica de escala para medir actitudes, debido a que los indicadores expuestos de manera

afirmativa o juicios, permitira captar la opinion de las personas intervinientes. (UCV, 2015).

2.4.2. Instrumento

Según la **UCV (2015)**; el instrumento usado fue el cuestionario; grupo de preguntas enunciadas por escrito a determinadas personas para que juzguen sobre un asunto, en este caso las dimensiones de las diferentes variables de estudio

A demas la escalas tipo Likert, contiene un grupo de items mostrados de manera afirmativa o juicios,para la reaccion de los sujetos quienes intervienen.

FICHA TÉCNICA

Ficha técnica del cuestionario de compromiso profesional

Instrumento	Cuestionario de compromiso laboral
Autor	Lic. Oscar Martin Rivera Carrascal
Año de edición	2010
País de origen	Perú
Administración	Individual y colectiva
Duración	15 minutos
Objetivo	Este instrumento tiene por finalidad evaluar el compromiso profesional
Elaborado	Lic. Oscar Martin Rivera Carrascal
Dimensiones	afectivo, de continuidad, normativo
Campo de aplicación	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Validez estadística	En la validez estadística se obtuvo un puntaje mayor a 0,21, lo que significa que el instrumento es válido.
Índice de fiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach igual a 0.638
Aspectos a evaluar	El test está constituido por 20 ítems distribuidos en 3 dimensiones: El afectivo constituido por 07 ítems. De continuidad constituido por 07 ítems, normativo constituido por 06 ítems.
Calificación	Según escala de tipo Likert.
Categorías	La escala de valoración es ordinal. Presenta la siguiente valoración: 1. Totalmente en desacuerdo (21-36) 2. En de acuerdo (37-52) 3. De acuerdo (53-68) 4. Muy de acuerdo (69-84)

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Instrumento	Cuestionario de desempeño docente
Autor	Ministerio de Educación
Año de edición	2014
País de origen	Perú
Administración	Individual y colectiva
Duración	20 minutos
Objetivo	Este instrumento tiene por finalidad evaluar el desempeño docente.
Elaborado	Ministerio de Educación
Dimensiones	la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. La 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.
Campo de aplicación	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Validez estadística	Se obtuvo un puntaje mayor a 0,21, lo que significa que el instrumento es válido.
Índice de fiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach igual a 0.849
Aspectos a evaluar	El test está constituido por 20 ítems distribuidos en 04 dimensiones: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 04 ítems, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 06 ítems, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 04 ítems, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 06 ítems.
Calificación	Según escala de tipo Likert.
Categorías	La escala de valoración es ordinal. Presenta la siguiente valoración: 1. Muy bajo (20 - 39) 2. Bajo (40 - 59) 3. Alto (60 - 79) 4. Muy alto (80 - 100)

2.4.3. Validez

Se empleo instrumentos validados de trabajo anteriores, para la presente investigación, ante lo cual solo se procedió a validar estadísticamente, donde se obtuvieron puntajes por encima del 0.21, llegando a la conclusión y aseveración que se aproxima a la realidad.

La validez apunta a sustentar la legitimidad de las preguntas o ítems que constituye el cuestionario de acuerdo al contexto de la zona de estudio.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se dio a partir de la aplicación del coeficiente de alpha de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,638 para el compromiso profesional y 0,849 para el desempeño docente, los mismos significan que presentan una consistencia interna de nivel regular y aceptable, según Hernández Sampiere.

La misma se aplicó una prueba piloto a las profesoras de las instituciones del nivel primario del distrito de Cangallo, para la validez del instrumento.

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos fueron procesados mediante el software estadístico IBM – SPSS versión 23, y con el software EXCEL 2016, con las que se elaboran las tablas estadísticas a nivel descriptivo e inferencial, asimismo para el presente trabajo de investigación se empleó el estadígrafo Tau Bi de Kendall, de acuerdo a las necesidades en las variables ordinales como para la contrastación de las hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

El trabajo de investigación, exhibe una forma de redacción original; basados en los diseños de las normas APA (American Psychological Association) así como su estructura, y el contenido es de propia producción, tal como establece los criterios adecuados para consignar los autores citados, siendo las establecidas por la Universidad César Vallejo.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCION DE RESULTADOS

TABLA 01

Relación entre compromiso profesional y desempeño docente

Tabla cruzada entre compromiso profesional y desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE			
			BAJO	ALTO	MUY ALTO	Total
	EN	Recuento	1	11	0	12
COMPROMISO	DESACUERDO	% del total	3,3%	36,7%	0,0%	40,0%
PROFESIONAL	DE ACUERDO	Recuento	0	12	6	18
		% del total	0,0%	40,0%	20,0%	60,0%
	Total	Recuento	1	23	6	30
		% del total	3,3%	76,7%	20,0%	100,0%

Nota: R=n = 30

ANÁLISIS

En la tabla N°1, se observa, del 100%(30) docentes de las Instituciones Públicas del nivel Primario del distrito de Cangallo-Ayacucho, 2018, el 60% (18) docentes perciben una relación de compromiso profesional en el nivel de acuerdo, mientras el 76,7%(23) docentes lo perciben su desempeño docente en un nivel alto.

Los docentes investigados perciben una relación de compromiso profesional buena, porque los docentes poseen un alto desempeño docente.

TABLA 02**Relación entre Compromiso afectivo y desempeño docente**

Tabla cruzada Relación entre Compromiso afectivo y desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE			Total
			BAJO	ALTO	MUY ALTO	
	EN	Recuento	1	9	0	10
COMPROMISO	DESACUERDO	% del total	3,3%	30,0%	0,0%	33,3%
AFECTIVO	DE ACUERDO	Recuento	0	14	6	20
		% del total	0,0%	46,7%	20,0%	66,7%
		Recuento	1	23	6	30
	Total	% del total	3,3%	76,7%	20,0%	100,0%

Nota: R=n = 30**ANÁLISIS**

En la tabla N° 2, del total de 30 docentes de las Instituciones Públicas del nivel primario del distrito de Cangallo-Ayacucho, 2018, los mismos que representan al 100%, nos permite contrastar el compromiso afectivo y el desempeño docente, de los cuales, se observa que el 66.7% (20) de los profesores están de acuerdo con el compromiso afectivo con la institución; del mismo modo, 76.7% (23) profesores afirman que el desempeño docente está en un nivel alto.

TABLA 03**Relación entre Compromiso de continuidad y desempeño docente**

Tabla cruzada Compromiso de continuidad y desempeño docente

			<u>DESEMPEÑO DOCENTE</u>			Total
			BAJO	ALTO	MUY ALTO	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	TOTALMENTE EN DESACUERDO	Recuento	1	2	0	3
		% del total	3,3%	6,7%	0,0%	10,0%
	EN DESACUERDO	Recuento	0	8	0	8
		% del total	0,0%	26,7%	0,0%	26,7%
	DE ACUERDO	Recuento	0	13	3	16
		% del total	0,0%	43,3%	10,0%	53,3%
	MUY DE ACUERDO	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
	Total	Recuento	1	23	6	30
		% del total	3,3%	76,7%	20,0%	100,0%

*Nota: R=n = 30***ANÁLISIS**

En la tabla N° 3, del total de 30 docentes de las Instituciones Públicas del nivel primario del distrito de Cangallo-Ayacucho, 2018, los mismos que representan al 100%, nos permite contrastar el compromiso de continuidad y el desempeño docente, de los cuales, se observa que el 53.3% (16) de los profesores están de acuerdo con el compromiso de continuidad con la institución; del mismo modo, 76.7% (23) profesores afirman que el desempeño docente está en un nivel alto.

TABLA 04

Relación entre Compromiso normativo y desempeño docente

Tabla cruzada entre Compromiso normativo y desempeño docente

			<u>DESEMPEÑO DOCENTE</u>			
			BAJO	ALTO	MUY ALTO	Total
	EN	Recuento	1	12	0	13
COMPROMISO	DESACUERDO	% del total	3,3%	40,0%	0,0%	43,3%
NORMATIVO	DE ACUERDO	Recuento	0	11	6	17
		% del total	0,0%	36,7%	20,0%	56,7%
	Total	Recuento	1	23	6	30
		% del total	3,3%	76,7%	20,0%	100,0%

Nota: R=n = 30

Análisis

En la tabla N° 4, del total de 30 docentes de las Instituciones Públicas del nivel primario del distrito de Cangallo-Ayacucho, 2018, los mismos que representan al 100%, nos permite contrastar el compromiso normativo y el desempeño docente, de los cuales, se observa que el 56.7% (17) de los profesores están de acuerdo con el compromiso de continuidad con la institución; del mismo modo, 76.7% (23) profesores afirman que el desempeño docente está en un nivel alto.

3.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

3.2.1 RESULTADO DE NORMALIDAD

Ha: Los datos obtenidos de compromiso profesional tienen configuración normal.

Ho: Los datos obtenidos en la variable compromiso profesional NO tienen configuración normal.

SHAPIRO WILK – COMPROMISO PROFESIONAL		
ESTADISTICO	GL	SIG
.826	30	.00047

Los datos obtenidos tienen una significancia de 0.00047 menor del nivel de significancia($\alpha=0,5$) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, tienen configuración No normal.

Ha: Los datos obtenidos de desempeño docente tienen configuración normal.

Ho: Los datos obtenidos en la variable desempeño docente NO tienen configuración normal.

SHAPIRO WILK-DESEMPEÑO DOCENTE		
ESTADISTICO	GL	SIG
.688	30	.0001

Los datos obtenidos tienen una significancia de 0.0001 menor del nivel de significancia($\alpha=0,5$) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, tienen configuración No normal.

DECISIÓN:

LOS DATOS en las dos variables son de configuración No normal, tienen rango pareados y escalas iguales entonces se usó el estadígrafo no paramétrico Tau bi de Kendall

3.3.CONTRASTACION DE HIPOTESIS

3.3.1. HIPÓTESIS GENERAL:

Ha: Hipótesis alterna

Existe relación entre el compromiso profesional y el desempeño docente

Ho: Hipótesis nula

No existe relación entre el compromiso profesional y el desempeño docente

<u>CORRELACIONES</u>				
			COMPROMISO	DESEMPEÑO
			LABORAL	DOCENTE
Tau_b de Kendall	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	1,000	,442**
	LABORAL	Sig. (unilateral)	.	,008
		N	30	30
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,442**	1,000
	DOCENTE	Sig. (unilateral)	,008	.
		N	30	30

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

Resultado: El significado asintótico (unilateral) el valor de p (nivel de significancia) es $0,008 < 0.05$ y valor del coeficiente de correlación de Tau_bi de Kendall es 0,442 el que refleja un nivel de moderada correlación. Por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe relación entre el compromiso profesional y el desempeño docente

3.3.2. Hipótesis específica 1

Ha: Hipótesis alterna

Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente.

Ho: Hipótesis nula

No existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente.

<u>CORRELACIONES</u>				
			COMPROMISO	DESEMPEÑO
			AFFECTIVO	DOCENTE
Tau_b de Kendall	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	1,000	,405*
	AFFECTIVO	Sig. (unilateral)	...	,014
		N	30	30
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,405*	1,000
	DOCENTE	Sig. (unilateral)	,014	.
		N	30	30

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

Resultado: El significado asintótico (unilateral) el valor de p (nivel de significancia) es $0,014 < 0.05$ y valor del coeficiente de correlación de Tau_bi de Kendall es 0,405 el que refleja un nivel de moderada correlación. Por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente.

3.3.3. Hipótesis específica 2

Ha: Hipótesis alterna

Existe relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente.

Ho: Hipótesis nula

No existe relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente.

<u>CORRELACIONES</u>				
		COMPROMISO		
		DE	DESEMPEÑO	
		CONTINUIDAD	DOCENTE	
Tau_b de Kendall	COMPROMISO DE	Coefficiente de correlación	1,000	,582**
	CONTINUIDAD	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	30	30
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,582**	1,000
	DOCENTE	Sig. (unilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Resultado: El significado asintótico (unilateral) el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0,05$ y valor del coeficiente de correlación de Tau_bi de Kendall es 0,582 el que refleja un nivel de moderada correlación. Por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente.

3.3.4. Hipótesis específica 3

Ha: Hipótesis alterna

Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente.

Ho: Hipótesis nula

No existe relación entre el compromiso de normativo y el desempeño docente.

<u>CORRELACIONES</u>				
			COMPROMISO NORMATIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_b de	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	1,000	,463**
	NORMATIVO	Sig. (unilateral)	.	,006
		N	30	30
Kendall	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,463**	1,000
	DOCENTE	Sig. (unilateral)	,006	.
		N	30	30

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

Resultado: El significado asintótico (unilateral) el valor de p (nivel de significancia) es $0,006 < 0.05$ y valor del coeficiente de correlación de Tau_bi de Kendall es 0,463 el que refleja un nivel de moderada correlación. Por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

El compromiso profesional de los docentes se manifiesta en el alcance normativo, afectivo y de continuidad para con su institución, así como la contribución propia al éxito de la institución. El cual influye en un desempeño docente adecuado.

El desempeño docente, tiene una connotación a nivel estudiantil, cuyo direccionamiento está en alcanzar los logros de aprendizajes.

Asimismo, se realiza una comparación con trabajos de investigación anteriores, cuyo fin es la de fortificar la investigación.

Esta investigación, tiene la finalidad de comprobar la correlación del compromiso profesional y el desempeño docente en los profesores del nivel primario de las instituciones educativa del ámbito de la jurisdicción del distrito de Cangallo, según las dimensiones.

Hipótesis general: existe relación entre compromiso laboral y el desempeño docente. En la tabla N° 1, del total de 30 docentes de las instituciones públicas del nivel primario del distrito de Cangallo-Ayacucho, 2018, nos permite contrastar el compromiso profesional y el desempeño docente, de los cuales, se observa que el 60%; (18) de los docentes están **de acuerdo**, ya tienen un compromiso profesional con la institución; del mismo modo, el 76,6% (23) docentes presentan un **nivel alto** y el 20% (6) docentes presentan un nivel **muy alto**, haciendo un total de 96,7%(29) docentes señalan que hay un nivel alto de desempeño docente con la institución educativa.

Esta afirmación coincide con el estudio ejecutado por **Zabaleta (2014)**, en el cual se concluyó que los docentes de la I.E. N° 0763 Santiago Tapullima Pashanase Cuñumbuqui, Lamas 2014 poseen una correlación muy fuerte entre la formación continua profesional y el desempeño docente, del mismo modo **Pineda (2013)** en su investigación: Compromiso profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Loja – Ecuador, concluye que el compromiso profesional determina la calidad del servicio, en la medida que el desempeño docente mejore sustancialmente. Además, según **Quispe (2016)** en su tesis titulado: Compromiso profesional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas. Ayacucho, 2016, concluye: hay una correlación entre el compromiso profesional y el desempeño docente dentro de

la institución educativa. Lo respalda **Calero (2012)**, señala que el compromiso profesional, es el ejercicio social que disponen su atención diagnosticando las necesidades en un momento determinado a partir de un contexto social histórico de la comunidad o sociedad, es decir, todo profesional cumple con un trabajo específico de acuerdo a su especialidad. Como también **Fernández (2012)**, subjetivamente el desempeño docente, está asociado al punto de vista que tiene el docente para la valoración de la calidad del trabajo realizado y la satisfacción percibida. Objetivamente se cuantifica los indicadores por las cuales serán evaluadas

Hipótesis específica 1: Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente. En la tabla N° 2, se observa que el 66,7% (20) de los docentes están de **acuerdo** que tienen un compromiso afectivo con la institución educativa en la cual labora; del mismo modo el 76,6% (23) docentes presentan un **nivel alto** y el 20% (6) docentes presentan un nivel **muy alto**, haciendo un total de 96,7% (29) docentes señalan que hay un nivel alto de desempeño docente con la institución educativa. Esta afirmación se corrobora con **Morroy Almonte (2012)** en su tesis titulado; desempeño docente y rendimiento académico en Matemática en los estudiantes de una institución educativa de Ventanilla-Callao - Lima. Concluye que: hay una correlación significativa con las relaciones interpersonales del desempeño docente. Como lo afirma **Meyer y Allen**, el compromiso afectivo es el resultado de la complacencia por parte de la institución u organización de las insuficiencias y perspectivas que el profesional profesa. Además **Mondy (2011)**, señala que la valoración del desempeño docente, se da de manera sistemática para obtener datos válidos y fiables, para poder comprobar y valorar el resultado educativo, que ponen de manifiesto los estudiantes en la obtención de capacidades pedagógicas, su emoción, el compromiso profesional y la socialización entre los agentes educativos.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre el compromiso de continuidad y desempeño docente. En la tabla N° 3, se observa que el 53,37% (16) de los docentes están de **acuerdo**, con el compromiso de continuidad en las instituciones educativas, un nivel moderado, es decir el docente manifiesta seguir trabajado en su institución educativa; del mismo modo el 76,6% (23)

docentes presentan un **nivel alto** y el 20% (6) docentes presentan un nivel **muy alto**, haciendo un total de 96,7% (29) docentes señalan que hay un nivel alto de desempeño docente. Esta afirmación es concordante con **Ortiz (2013)** en su trabajo titulado Compromiso laboral y su importancia en el desempeño docente de la institución Pedro Labarthe de Lima. Concluye que: hay una correlación entre las variables de estudio motivación profesional con el desempeño docente que se demuestra en el quehacer educativo por parte de los profesores. Lo complementa Meyer y Allen (2001), citado por **Funes (2013)** el compromiso de continuación se da el resultado de invertir su tiempo y carácter, donde la persona ha obtenido por persistencia en la institución y desperdiciaría si deja su trabajo.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre el compromiso normativo y desempeño docente. En la tabla N° 4, se observa que el 56.7% (17) de los docentes están **de acuerdo**, con el compromiso normativo; además el 76,6% (23) docentes presentan un **nivel alto** y el 20% (6) docentes presentan un nivel **muy alto**, haciendo un total de 96,7% (29) docentes señalan que hay un nivel alto de desempeño docente, lo que direccionada a tener estudiantes hacia el logro de los aprendizajes. Según **Quihue (2016)**, en su investigación titulado: compromiso laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública con jornada escolar completa “María Parado de Bellido” Cangallo. Ayacucho, 2016. Donde concluye la existencia de una correlación entre: el compromiso laboral y el desempeño docente en la institución educativa con Jornada escolar completa. Lo confirma **Peralta (2013)**, donde el compromiso es el proceso de identidad y de creencia, el compromiso es importante por la labor, necesidad y lo útil que resulta ejercerlo en el trabajo

Para finalizar, el presente trabajo de investigación ayudará, a efectuar estudios sobre la importancia del compromiso profesional de los docentes dentro de las instituciones educativas del nivel primario, las cuales deben direccionarse a la mejora del desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el compromiso profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Cangallo-Ayacucho, 2018. Puesto que los resultados de la tabla N° 01 demuestran que los docentes están de acuerdo, y tiene un compromiso profesional hacia la institución y respectivamente un desempeño docente acorde a las necesidades de la institución, con un nivel de moderada correlación esperado. $t_b = 0.442$ (coeficiente de correlación Tau_{bi} de Kendall), y el valor de p (nivel de significancia) es $p = 0,008 < 0.05$. (ver tabla 01) con un nivel de confianza del 95%.
2. Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Cangallo-Ayacucho, 2018. Puesto que los resultados de la tabla N° 02 demuestran que los docentes están de acuerdo con el compromiso afectivo, sienta a la institución como si fuese suya, además que direcciona su desempeño docente para el aprendizaje de los estudiantes, logrando un nivel de moderada correlación. ($t_b = 0.405$; $p = 0,014 < 0.05$). (ver tabla 02).
3. Existe relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Cangallo-Ayacucho, 2018. Puesto que los resultados de la tabla N° 03 demuestran que los docentes están de acuerdo con el compromiso de continuidad dentro de la institución educativa, y un nivel alto de desempeño docente, alcanzando un nivel de moderada correlación. ($t_b = 0,582$; $p = 0.000 < 0.05$). (ver tabla 03).
4. Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Cangallo-Ayacucho, 2018. Puesto que los resultados de la tabla N° 04 demuestran que los docentes están de acuerdo con el compromiso normativo, para el cumplimiento de sus labores dentro de la institución educativa incidiendo en el desempeño docente. Llegando a un nivel de moderada correlación. ($t_b = 0.463$; $p = 0.006 < 0.05$). (ver tabla 04) .

VI. RECOMENDACIONES

1. A la unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo promover talleres de fortalecimiento de capacidades en relación al compromiso profesional y el desempeño docente para mejorar la gestión pedagógica de los docentes del nivel primario.
2. A la unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo y equipo directivo de la Institución educativa promover talleres de fortalecimiento sobre las bases normativas en relación a la ley de la Reforma Magisterial, para el cumplimiento de los compromisos normativos.
3. A los docentes del nivel primario, implementar estrategias metodológicas en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Cangallo.
4. A los docentes de las instituciones educativas, con un compromiso profesional acorde a la institución, desarrollar su profesionalidad e identificarse con la Institución Educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arciniega L. (2006) Ponte la Camiseta, Compromiso Organizacional en México
- Baldeón, M.E. (2015). Gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido”, Cangallo, Ayacucho 2014. Tesis para obtener el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo. Perú.
- Carrasco, S. (2007). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Castillo (2014) en su trabajo de investigación titulado: “Evaluación del desempeño docente y su relación con la calidad de la educación del bachillerato del Colegio Nacional Técnico Arenillas del Cantón Arenillas-Ecuador, periodo lectivo 2014”,
- Flores A. (2008) “Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. Tesis optar el grado de Doctor en Educación en la Universidad Complutense. España.
- Funes (2013) Compromiso Laboral en una Institución del Estado. Guatemala
- Hernández R. y otros (2007). Metodología de la investigación. México D. F. Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V
- Juarez Echevarría, A. (2012). Desempeño Docente en una Institución Educativa policial de la región Callao. Lima.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). Los tres componentes y la conceptualización de compromisos con la organización. Examen de la Gestión de Recursos Humanos.
- Morroy Almonte, M. (2012). Desempeño Docente y rendimiento académico en matemática en los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla. Lima.
- Ortiz (2013) en su trabajo titulado: “Compromiso laboral y su importancia en el desempeño docente de la institución Pedro Labarthe de Lima”.
- Peralta Gómez, A (2013) Compromiso laboral, discurso en la organización. Universidad Autónoma de Barcelona. España
- Pérez, Y. (2012) relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec – Ventanilla. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación en la universidad San Ignacio de Loyola.
- Pineda (2013) en su investigación: “Compromiso profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Loja – Ecuador”.
- Quispe (2016) en su tesis titulado: “Compromiso profesional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas. Ayacucho, 2016”.

Quihue (2016), en su investigación titulado: “Compromiso laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública con jornada escolar completa María Parado de Bellido Cangallo. Ayacucho, 2016”.

Roa y otros (2011) “Perfiles Profesionales a la labor docente”. España

Rodríguez, (2010) *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Estado Aragua*. Trabajo de grado de maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Universidad Cesar Vallejo . (2015). Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación. Lima - Trujillo.

Urbina (2013) en su investigación que tiene por título: “Compromiso profesional y desempeño docente en la institución educativa Pedro Machado, Sulla, Honduras”.

Zabaleta (2014) en su tesis: “Evaluación de la formación continua profesional y el desempeño docente en la I.E. N° 0763 Santiago Tapullima Pashanase Cuñumbuqui, Lamas 2014”.

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumento

CUESTIONARIO

Estimado profesor el presente cuestionario tiene por objetivo medir el **COMPROMISO PROFESIONAL** de los docentes de la IEP. Les agradeceremos la veracidad del caso en sus respuestas ya que va a coadyuvar en la obtención de resultados fidedignos que permitan tomar acciones en el mejoramiento integral de la institución.

Este es un cuestionario anónimo y con fines de investigación. A continuación, le solicitamos tenga la amabilidad de marcar X, la alternativa que mejor refleje su opinión sobre los siguientes ítems:

	1	2	3	4
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
N°	COMPROMISO AFECTIVO			
	1	2	3	4
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa			
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.			
3	No experimento signos de pertinencia hacia mi institución educativa			
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa			
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa			
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mi			
7	Siento que nadie se preocupa por la institución educativa			
COMPROMISO DE CONTINUIDAD				
	1	2	3	4
8	Voy a permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo			
9	Sería muy duro para mi dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera			
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.			
11	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa			
12	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio			
13	Siento que seguir trabajando en esta Institución educativa me ayudara a la superarme como profesional			
14	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.			
COMPROMISO NORMATIVO				
	1	2	3	4
15	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa			
16	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.			
17	Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora			
18	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.			
19	No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.			
20	Estoy en deuda con mi institución educativa.			

CUESTIONARIO

Estimado profesor el presente cuestionario tiene por objetivo medir el **DESEMPEÑO DOCENTE** de los docentes de la IEP. Les agradeceremos la veracidad del caso en sus respuestas ya que va a coadyuvar en la obtención de resultados fidedignos que permitan tomar acciones en el mejoramiento integral de la institución.

Este es un cuestionario anónimo y con fines de investigación. A continuación, le solicitamos tenga la amabilidad de marcar X, la alternativa que mejor refleje su opinión sobre los siguientes ítems:

1	2	3	4
Muy bajo	bajo	alto	Muy alto

DOMINIO 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACION			
			1	2	3	4
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.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
	2	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales, y evolutivas de sus necesidades especiales				
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.	3	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
	4	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA				
PUNTAJE PARCIAL X=						
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.	5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
	6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
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 en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	7	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
	8	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la	9	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				

comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	10	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
PUNTAJE PARCIAL Y=						
DOMINIO 3: PARTICIPACION EN LA GESTION 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 que genere aprendizajes de calidad.	11	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
	12	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
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	13	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
	14	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad				
PUNTAJE PARCIAL Z=						
DOMINIO 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACION 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.	15	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				
	16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes				
	17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela				
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	18	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
	19	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				
	20	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos				
PUNTAJE PARCIAL W=						

Anexo N° 0: Validación de instrumentos / Resultados de validez estadística

N	COMPROMISO PROFESIONAL																								TOTAL	PEARSON	PREGUNTA	VAUDACION
	COMPROMISO AFECTIVO								COMPROMISO DE CONTINUIDAD								COMPROMISO NORMATIVO											
	1	2	3	4	5	6	7	ST-1	8	9	10	11	12	13	14	ST-2	15	16	17	18	19	20	ST-3					
1	3	4	4	1	1	4	3	20	4	1	2	1	2	2	2	14	4	3	2	4	1	1	15	49	0.43	1	V	
2	3	3	2	2	2	3	3	18	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	17	54	0.39	2	V	
3	3	3	4	1	2	3	2	18	3	1	2	4	4	2	3	19	1	2	1	3	4	1	12	49	0.27	3	V	
4	2	3	4	4	1	4	1	19	3	2	2	1	3	2	2	15	2	2	2	3	3	2	14	48	0.28	4	V	
5	4	3	2	2	2	3	3	19	3	3	3	2	3	2	2	18	3	2	2	3	3	1	14	51	0.23	5	V	
6	3	2	3	3	3	3	4	21	2	3	2	4	3	4	3	21	3	2	4	3	3	2	17	59	0.29	6	V	
7	3	3	3	1	1	2	3	16	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	2	3	3	2	16	51	0.38	7	V	
8	3	4	3	1	1	3	4	19	3	3	4	1	1	3	2	17	3	3	3	3	3	1	16	52	0.47	8	V	
9	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	2	3	3	3	16	55	0.55	9	V	
10	2	3	1	1	3	3	2	15	2	4	3	3	3	3	3	21	3	2	2	4	4	1	16	52	0.40	10	V	
11	3	3	3	2	4	4	3	22	3	3	2	2	3	4	2	19	2	2	3	4	4	2	17	58	0.46	11	V	
12	3	3	2	2	1	4	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	2	3	3	2	14	52	0.38	12	V	
13	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	2	1	3	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	48	0.29	13	V	
14	4	4	2	2	1	4	4	21	1	4	4	2	2	3	1	17	3	2	4	3	1	1	14	52	0.23	14	V	
15	1	2	4	3	3	1	1	15	1	1	1	1	1	3	1	2	10	1	1	3	3	1	2	11	36	0.51	15	V
16	3	4	2	2	2	3	3	19	4	3	2	3	2	2	2	18	3	3	3	3	3	1	16	53	0.44	16	V	
17	3	4	2	1	1	4	3	18	2	2	1	1	2	2	2	12	3	3	3	4	4	3	20	50	0.28	17	V	
18	3	2	1	1	1	4	3	15	3	1	2	1	3	4	3	17	1	2	1	4	3	2	13	45	0.28	18	V	
19	3	3	2	2	3	4	3	20	2	3	3	3	3	4	2	20	2	4	4	4	3	3	20	60	0.45	19	V	
20	2	3	1	1	1	4	1	13	1	1	1	1	1	4	2	11	2	2	2	4	4	4	18	42	0.23	20	V	
21	1	2	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	1	3	1	17	1	3	2	4	2	3	15	48				
22	1	2	1	2	3	1	3	13	2	3	3	3	1	3	1	16	1	3	2	2	2	1	11	40				
23	1	2	1	2	3	1	3	13	2	3	3	3	3	3	2	19	1	3	2	2	2	4	14	46				
24	2	2	1	1	3	1	3	13	3	3	3	3	3	3	2	20	1	3	2	2	2	1	11	44				
25	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	4	3	3	19	61				
26	1	3	4	2	3	3	3	19	4	4	4	4	4	2	1	23	3	3	2	4	4	3	19	61				
27	4	3	4	3	3	1	3	21	4	2	2	2	3	3	3	19	2	3	2	4	3	2	16	56				
28	2	3	2	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	2	21	1	3	2	4	3	4	17	57				
29	2	3	4	2	2	2	2	17	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	1	2	4	3	16	56				
30	3	4	2	3	2	2	2	18	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	2	2	3	3	16	57				

DESEMPEÑO DOCENTE																								TOTAL	PEARSON	PREGUNTA	VALIDACION
DOMINIO 1					DOMINIO 2							DOMINIO 3					DOMINIO 4										
21	22	23	24	ST-1	25	26	27	28	29	30	ST-2	31	32	33	34	ST-3	35	36	37	38	39	40	ST-4				
3	4	3	4	14	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	13	3	3	3	4	4	4	21	68	0.55	21	V
3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	59	0.69	22	V
3	3	2	1	9	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	10	3	2	3	4	4	3	19	52	0.65	23	V
3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	11	3	2	3	4	3	3	18	58	0.72	24	V
3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	4	18	3	2	3	2	10	3	3	4	4	3	3	20	60	0.54	25	V
2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	3	2	3	3	2	2	15	43	0.69	26	V
3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	19	62	0.30	27	V
3	2	3	2	10	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	3	16	54	0.29	28	V
3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	3	17	58	0.46	29	V
4	3	4	4	15	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	3	12	3	3	3	4	4	4	21	66	0.53	30	V
4	4	3	4	15	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	13	3	3	4	4	3	3	20	68	0.69	31	V
3	3	4	4	14	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	4	22	73	0.33	32	V
2	2	2	3	9	2	2	3	3	3	4	17	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	17	55	0.56	33	V
3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	13	3	4	3	4	4	3	21	65	0.52	34	V
2	2	3	3	10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	2	3	2	4	3	3	17	57	0.34	35	V
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	3	19	62	0.71	36	V
3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	13	4	3	3	3	4	3	20	64	0.29	37	V
3	4	3	4	14	3	4	3	4	3	3	20	4	3	3	4	14	3	3	3	4	4	4	21	69	0.51	38	V
2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	3	19	60	0.55	39	V
4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24	70	0.70	40	V
3	3	3	3	12	3	1	3	4	3	3	17	3	3	3	3	12	1	2	3	1	3	3	13	54			
3	3	3	3	12	3	1	4	3	3	3	17	3	3	3	3	12	1	2	3	1	3	3	13	54			
3	3	3	3	12	3	1	3	4	3	3	17	3	3	3	3	12	1	2	3	1	3	3	13	54			
3	3	3	3	12	1	3	3	4	3	3	17	3	3	3	3	12	4	2	3	1	3	3	16	57			
3	3	3	3	12	3	1	3	4	3	3	17	3	3	3	3	12	4	2	3	1	3	3	16	57			
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	2	11	2	4	4	4	4	2	20	61			
3	3	3	3	12	3	3	3	2	4	4	19	3	3	3	3	12	1	4	4	4	4	4	21	64			
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	15	1	3	3	3	3	3	16	61			
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	10	3	4	4	4	4	3	22	62			
3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	4	15	2	3	3	3	3	4	18	64			

RESULTADOS DE PRUEBA DE CONFIABILIDAD COMPROMISO PROFESIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,638	,650	20

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	48,87	34,533	,301	,803	,617
P2	48,43	35,771	,288	,853	,621
P3	48,97	36,033	,096	,802	,647
P4	49,30	36,217	,131	,780	,638
P5	49,17	36,764	,078	,754	,645
P6	48,53	35,913	,122	,730	,641
P7	48,67	35,471	,261	,733	,622
P8	48,60	34,179	,343	,799	,611
P9	48,73	33,030	,438	,925	,598
P10	48,83	35,178	,276	,847	,620
P11	49,03	33,757	,324	,620	,612
P12	48,77	35,357	,261	,715	,622
P13	48,57	36,323	,165	,663	,633
P14	49,17	36,971	,116	,682	,638
P15	49,17	33,661	,390	,761	,605
P16	48,80	35,545	,350	,686	,616
P17	49,10	36,438	,152	,833	,634
P18	48,17	36,557	,163	,679	,633
P19	48,53	34,257	,328	,691	,613
P20	49,20	36,648	,073	,714	,647

RESULTADOS DE PRUEBA DE CONFIABILIDAD DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,849	,872	20

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
P1	57,40	36,662	,493	,840
P2	57,33	35,264	,644	,834
P3	57,40	36,593	,612	,838
P4	57,30	34,424	,665	,832
P5	57,43	36,185	,470	,840
P6	57,63	33,275	,614	,833
P7	57,43	38,599	,241	,848
P8	57,37	37,895	,192	,852
P9	57,37	37,826	,408	,844
P10	57,20	36,579	,462	,841
P11	57,30	36,769	,660	,838
P12	57,37	37,895	,256	,848
P13	57,30	36,079	,486	,840
P14	57,33	36,161	,444	,841
P15	57,73	36,616	,195	,860
P16	57,50	33,776	,650	,831
P17	57,17	38,282	,219	,849
P18	57,20	34,028	,365	,853
P19	57,00	36,276	,484	,840
P20	57,20	35,407	,655	,834

ANALISIS DE FIABILIDAD

La validez del instrumento aplicado se dio en función a datos reales aplicado a docentes de las diferentes Instituciones Educativas del nivel primario del distrito y provincia de Cangallo - Ayacucho, periodo escolar 2018, para la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de alpha de Cronbach. Lo que arrojó un resultado de 0,638 para la variable COMPRISO LABORAL y 0,849 para desempeño docente, los mismos significan que presentan una consistencia interna de nivel elevado y aceptable, respectivamente

Según **Hernández Sampieri** el coeficiente de alpha de Cronbach tiene la siguiente correlación o coeficiente:

- ♣ 0.25 indica baja confiabilidad
- ♣ 0.50, la fiabilidad es media o regular
- ♣ si supera el 0.75 es aceptable
- ♣ Mayor a 0.90 es elevada

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

TÍTULO: Compromiso Profesional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Publicas de Cangallo-Ayacucho, 2018

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS INSTRUMENTOS ^E	METODOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación existente entre compromiso profesional y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>4. ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso afectivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso de continuidad y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso normativo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre el compromiso profesional y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>4. Determinar la relación existente entre compromiso afectivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018</p> <p>5. Determinar la relación existente entre compromiso de continuidad y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo – Ayacucho, 2018</p> <p>6. Determinar la relación existente entre compromiso normativo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo - Ayacucho, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN. Existe relación entre el compromiso profesional y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo- Ayacucho, 2018</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO</p> <p>4. Existe relación entre el compromiso afectivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo - Ayacucho, 2018.</p> <p>5. Existe relación entre el compromiso de continuidad y desempeño docente, en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo - Ayacucho, 2018.</p> <p>6. Existe relación entre el compromiso normativo y desempeño docente, en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Cangallo - Ayacucho, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1 Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES: DOMINIO 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes DOMINIO 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes DOMINIO 3: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad DOMINIO 4: desarrollo de la profesionalización y la identidad docente</p> <p>VARIABLE 2 Compromiso profesional</p> <p>DIMENSIONES: Compromiso afectivo. Compromiso de continuidad. Compromiso normativo</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario. Ficha de observación.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: A nivel descriptivo: tablas de contingencia. A nivel inferencial: Estadígrafo de la prueba de Tau b de Kendall.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativa</p> <p>NIVEL: Descriptivo. TIPO DE ESTUDIO: No experimental DISEÑO: Descripción correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 30 docentes de nivel primario del distrito de Cangallo.</p> <p>MUESTRA: abarca al 100% de docentes, (censo) que representa 30 docentes de educación primaria.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No probabilístico.</p>

Anexo N° 06: Constancia que acredite la realización del estudio



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 39010/M-P “CORAZON DE JESUS” DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, REGION AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

C O N S T A N C I A D E A U T O R I Z A C I O N :

Al Prof. Jorge PILLACA HUASHUAYO, con DNI N° 10787074, quien realizo la recopilación de datos, mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada “COMPROMISO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS CANGALLO, AYACUCHO 2018”, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, en esta Institución Educativa Primaria N° 39010/M-P “Corazón de Jesús”, distrito y Provincia de Cangallo, región de Ayacucho, previa solicitud del interesado y la autorización correspondiente. Dicho cumplimiento lo realizo en el mes de mayo del 2018.

Se le expide la presente a pedido de parte interesado para los fines que estime por conveniente.

Cangallo, mayo del 2018.





“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 38181/Mx-P DE PAMPA CRUZ DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, REGION AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION:

Al Prof. Jorge PILLACA HUASHUAYO, con DNI N° 10787074, quien realizo la recopilación de datos, mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada “COMPROMISO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS CANGALLO, AYACUCHO 2018”, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, en esta Institución Educativa Primaria N° 38181/Mx-P de la comunidad de Pampa Cruz, distrito y Provincia de Cangallo, región de Ayacucho, previa solicitud del interesado y la autorización correspondiente. Dicho cumplimiento lo realizo en el mes de mayo del 2018.

Se le expide la presente a pedido de parte interesado para los fines que estime por conveniente.

Pampa Cruz, mayo del 2018.





“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 39011/V-P “BASILIO AUQUI HUAYTALLA” DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, REGION AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

C O N S T A N C I A D E A U T O R I Z A C I O N :

Al Prof. Jorge PILLACA HUASHUAYO, con DNI N° 10787074, quien realizo la recopilación de datos, mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada “COMPROMISO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS CANGALLO, AYACUCHO 2018”, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, en esta Institución Educativa Primaria N° 39011/V-P “Basilio Auqui Huaytalla”, distrito y Provincia de Cangallo, región de Ayacucho, previa solicitud del interesado y la autorización correspondiente. Dicho cumplimiento lo realizo en el mes de mayo del 2018.

Se le expide la presente a pedido de parte interesado para los fines que estime por conveniente.

Cangallo, mayo del 2018.

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DRE - AYACUCHO
UGEL - CANGALLO

PROF. HERMELINDA ROMERO BALTISTA
DIRECTORA



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 38119/Mx-P DE TUCSEN DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, REGION AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION:

Al Prof. Jorge PILLACA HUASHUAYO, con DNI N° 10787074, quien realizo la recopilación de datos, mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada “COMPROMISO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS CANGALLO, AYACUCHO 2018”, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, en esta Institución Educativa Primaria N° 38119/Mx-P de Tucsen, distrito y Provincia de Cangallo, región de Ayacucho, previa solicitud del interesado y la autorización correspondiente. Dicho cumplimiento lo realizo en el mes de mayo del 2018.

Se le expide la presente a pedido de parte interesado para los fines que estime por conveniente.

Tucsen, mayo del 2018.





“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 38175/Mx-P DE CANCELLA DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, REGION AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

C O N S T A N C I A D E A U T O R I Z A C I O N :

Al Prof. Jorge PILLACA HUASHUAYO, con DNI N° 10787074, quien realizo la recopilación de datos, mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada “COMPROMISO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS CANGALLO, AYACUCHO 2018”, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, en esta Institución Educativa Primaria N° 38175/Mx-P de Cancalla, distrito y Provincia de Cangallo, región de Ayacucho, previa solicitud del interesado y la autorización correspondiente. Dicho cumplimiento lo realizo en el mes de mayo del 2018.

Se le expide la presente a pedido de parte interesado para los fines que estime por conveniente.

Cancalla, mayo del 2018.

 
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38175/Mx-P
CANGALLO
DIRECCIÓN
CANGALLO
M. LOGOSI BAUTISTA FRANCISCO
DIRECTOR(e)



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 38608/Mx-P DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, REGION AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION:

Al Prof. Jorge PILLCA HUAHUAYO, con DNI N° 10787074, quien realizo la recopilación de datos, mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada “COMPROMISO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS.CANGALLO, AYACUCHO 2018”, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, en esta Institución Educativa Primaria N° 38608/Mx-P de la comunidad de Andabamba, distrito y Provincia de Cangallo, región de Ayacucho, previa solicitud de la interesada y la autorización correspondiente. Dicho cumplimiento lo realizo en el mes de mayo del 2018

Se le expide la presente a pedido de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Cangallo, mayo del 2018.





“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”


EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 38178/Mx-P DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, REGION AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION:

Al Prof. Jorge PILLCA HUAHUAYO, con DNI N° 10787074, quien realizo la recopilación de datos, mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada “COMPROMISO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS.CANGALLO, AYACUCHO 2018”, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, en esta Institución Educativa Primaria N° 38178/Mx-P de la comunidad de Chichucancha, distrito y Provincia de Cangallo, región de Ayacucho, previa solicitud de la interesada y la autorización correspondiente. Dicho cumplimiento lo realizo en el mes de mayo del 2018

Se le expide la presente a pedido de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Cangallo, mayo del 2018.


DNI: 43104118 .



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 38124/Mx-P DE PUTICA DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, REGION AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION:

Al Prof. Jorge PILLACA HUASHUAYO, con DNI N° 10787074, quien realizo la recopilación de datos, mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada “COMPROMISO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS CANGALLO, AYACUCHO 2018”, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, en esta Institución Educativa Primaria N° 38124/Mx-P de Putica, distrito y Provincia de Cangallo, región de Ayacucho, previa solicitud del interesado y la autorización correspondiente. Dicho cumplimiento lo realizo en el mes de mayo del 2018.

Se le expide la presente a pedido de parte interesado para los fines que estime por conveniente.

Putica, mayo del 2018.



Anexo N° 07: Galería fotográfica





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **MOLINA GALLEGOS, DANIEL** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“COMPROMISO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE CANGALLO- AYACUCHO -2018.”** del estudiante **PILLACA HUASHUAYO, JORGE**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 13 de agosto 2018



Dr. MOLINA GALLEGOS DANIEL

DNI: 42510432





ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo JORGE PELLACA HUASHUAYO, identificado con DNI N° 10787074
egresado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
"Compromiso Profesional y Desempeño Docente en Instituciones
Educativas Públicas de Cangallo- Ayacucho, 2018"
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 10787074



Trujillo 25 de Agosto del 2018