



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Influencia de las competencias del perfil profesional docente en el
compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Ontaneda Sarango, Dancin Ruth (ORCID: 0000-0003-4030-9267)

ASESOR:

Dr. Obiol Anaya, Erik Francesc (ORCID: 0000 - 0002-3513 - 5592)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, porque guía mi camino, llena de bendiciones mi hogar, regalándonos la vida y la salud. A mis pequeños tesoros, Nataly, Gamaliel y Uriel y en especial a mi esposo, que fueron mi inspiración y fortaleza para lograr mi objetivo propuesto.

Agradecimiento

A Dios, porque gracias a él, mi familia tiene vida y salud así podremos estar siempre unidos para lograr las metas propuestas. A mis Asesores que formaron parte del taller, por su gran apoyo para el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	ii
Índice de tablas	iii
índice de figuras.....	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Población de estudio.....	15
Tabla 2 Muestra de estudio.....	16
Tabla 3 Análisis descriptivo de las variables.....	18
Tabla 4 Dimensiones de la variable perfil profesional docente	19
Tabla 5 Dimensiones de la variable compromiso organizacional.....	20
Tabla 6 Relación entre perfil profesional docente y compromiso organizacional.	21
Tabla 7 Relación de competencias intelectuales y compromiso organizacional..	22
Tabla 8 Competencias inter e intrapersonales y compromiso organizacional	23
Tabla 9 Relación entre competencias sociales y compromiso organizacional.....	24
Tabla 10 Relación entre competencia profesional y compromiso organizacional	25

índice de figuras

Figura 1 Modelo de perfil docente.....	10
--	----

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, transversal de diseño no experimental correlacional la población y muestra estuvo compuesta por 50 docentes, como técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario el cual fueron validados mediante el juicio de expertos conocedores del tema en investigación desarrollado. Los resultados fueron que el 36% afirman que nunca, el 24% casi nunca, el 28% a veces cuentan con un buen perfil docente porque los encuestados en su mayoría tienen deficiencias en desarrollar procesos pedagógicos, asimismo el 34% afirman que nunca, el 18% casi nunca, el 16% a veces el compromiso docente llega a ser adecuado en la institución. Se concluye que la relación es positiva moderada de 0,554 entre las variables; asimismo en las dimensiones competencias intelectuales, competencias inter e intrapersonales, competencias sociales, competencias profesionales también se tiene una relación positiva baja con la variable compromiso organizacional con un nivel de relación de 0.351, 0.350, 0.351, 0.353 respectivamente, por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio.

Palabras claves: Competencias, perfil docente, compromiso organizacional

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship of the competencies of the professional teaching profile in the organizational commitment of an Educational Institution of Piura, 2022. The study was quantitative, correlational, cross-sectional, with a non-experimental correlational design, the population and sample. It was composed of 50 teachers, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire, which were validated by the judgment of experts who are knowledgeable about the subject in the developed research. The results were that 36% affirm that never, 24% almost never, 28% sometimes have a good teaching profile because most of the respondents have deficiencies in developing pedagogical processes, frequently 34% affirm that never, the 18% almost never, 16% sometimes the teaching commitment becomes adequate in the institution. It is concluded that the relationship is moderate positive of 0.554 between the variables; identified in the dimension's intellectual competencies, inter and intrapersonal competencies, social competencies, professional competencies also have a low positive relationship with the organizational commitment variable with a relationship level of 0.351, 0.350, 0.351, 0.353 respectively, therefore, it is accepted the study hypothesis.

Keywords: Competencies, teaching profile, organizational commitment

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas más relevantes de la educación radica en que gran parte de los docentes no cuenta con las capacidades necesarias para transmitir conocimientos a sus estudiantes; se identificó que solo el 30% de los docentes está cualificado para impartir clases en la secundaria; en el nivel primario, solo el 5% están preparados. Solo el 50% de docentes está titulado y el 54% cuenta con una licenciatura (Colín, 2019). Los profesionales de educación básica, un 54% adquieren competencias para la enseñanza en base a sus experiencias, el 64% desarrolla sus capacidades mediante el trabajo en equipo o autónomo, mientras que su competencia organizacional lo obtienen en su trayectoria profesional producto de su formación académica (Espinoza, et al. 2018). De otro lado, el 26,92 % expresa textualmente el desconocimiento de las funciones del maestro. Un 77% percibe la identidad profesional del docente como una suma de experiencias: primero, durante el avance en los estudios de la facultad, y luego, por los años de trabajo (Carrasco & Quijano, 2021). A su vez se evidencia que tampoco tienen una idea definida que un docente con mayor identidad institucional sea un mejor docente, dado que, debe ser formado para educar y debe contar habilidades y competencias para hacerlo (Falcón & Arraiz, 2020).

En tiempos cambiantes, donde la digitalización es parte de las personas, se requiere docentes de un perfil acorde a la necesidad. Wahab & Choo (2020), las organizaciones deben alejarse de la forma tradicional de enseñanza adoptando la digitalización. Los docentes que no tengan una formación pedagógica y digital quedan rezagados frente a los que han asumido el cambio. El perfil del individuo responsable de enseñar a los alumnos debe ser un especialista en docencia, capacitado para aportar de forma positiva a la formación de los estudiantes (Gómez, 2018). Los factores que influyen en la identidad profesional se orientan a partir de una visión más completa sobre cómo proporcionar un entorno de trabajo, donde los profesores realicen sus actividades de mejor manera y finalmente retenerlos (Dewi, 2021). Acerca del perfil profesional, se determina que en la enseñanza profesional se debe proponer programas de trabajo definidos en unanimidad para otorgar más relevancia y potenciar el perfil del profesional técnico de enfermería, se cree que los maestros deben brindar una enseñanza más teórica que práctica, de exigencia y compromiso, lo que se ajusta a una enseñanza

profesional con un perfil que dé respuesta a los requerimientos actuales y en conformidad con el estado de emergencia (Poquis et al. 2020).

A nivel nacional, para garantizar la calidad de la educación es importante determinar un perfil transformador, adaptable y versátil con el objetivo de ajustarse a los constantes cambios vistos en la sociedad (Núñez et al., 2021); uno de los componentes más relevantes de los centros educativos es el talento humano, esto incluye que el perfil profesional de los colaboradores muestren actitud, disposición para ofrecer sus conocimientos y enseñanzas en la formación de los educandos (Aliaga & Jiménez, 2021).

El compromiso del docente es importante para lograr aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, se asume que no todos asumen dicho compromiso, para Estrada & Gallegos (2021) el 19.5% de docentes presentan poca identificación, no se sienten parte de los objetivos institucionales, si tuvieses una propuesta de trabajo diferente posiblemente lo acepten. A su vez Estrada & Mamani (2020) describe que el 18.1% no participa de manera activa, no se involucra en los planes de la institución, trabaja de manera independiente, participa de manera discreta en los equipos de trabajo. Asimismo, el 63,3% no se identifican con la institución, el 23% no reciben ningún tipo de incentivo por su trabajo, un 11% trabaja de manera normal porque no tiene necesidad de recompensar, dado que cumple con su trabajo (Atencio et al., 2020)

A nivel local, en una institución educativa de Piura, se ha logrado impartir la educación a los estudiantes de manera virtual en algunos casos, mediante llamadas telefónicas o uso de las redes sociales como el WhatsApp, Facebook permitiendo desarrollar las actividades de enseñanza para los estudiantes que tenían acceso a internet. Sin embargo, no todos los docentes asumen un compromiso de impartir clases, dado que, es una obligación a cumplir, pero presentan justificaciones que no tienen internet, no conocen el uso de medios digitales o que los estudiantes no se conectan. Los estudiantes en sus hogares no tienen la motivación para estudiar, sus padres son campesinos o personas sin educación o tienen la confianza que el docente cumple su rol de educar. Frente a esta situación, surge la incógnita, si los educadores tienen el perfil profesional docente, si son las personas idóneas con competencias, habilidades y formación necesaria para guiar a los estudiantes. Es por ello, que se plantea la formulación

del problema ¿Cuál es la influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022?

Esta investigación se justificó desde el punto de vista teórico, porque se recurrió a modelos teóricos de compromiso organizacional y del perfil profesional docente que permiten generar reflexión y conocimientos para confrontar una teoría y mostrar resultados encontrados. La justificación práctica, se sustenta que al identificar un problema específico en una institución educativa se describen alternativas de solución mediante las recomendaciones para mejorar la situación encontrada (Carrasco, 2016). Finalmente, la justificación metodológica, porque se hace uso de método científico para realizar la investigación y para recoger los datos se validaron y se verifico que los instrumentos sean confiables para obtener los datos necesarios para el estudio (Bernal, 2016).

El objetivo general: Determinar la relación de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura,2022. Los objetivos específicos: Indicar la relación de la dimensión competencias intelectuales con la variable compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura,2022. Describir la relación de la dimensión competencias inter e intrapersonales con la variable compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022. Establecer la relación de la dimensión competencias sociales con la variable compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura,2022. Conocer la relación de la dimensión competencias profesionales con la variable compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2022.

La hipótesis general: Existe relación significativa del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022. Las hipótesis específicas: Existen relación entre la dimensión competencias intelectuales con el compromiso organizacional. Existe relación entre la dimensión competencias inter e intrapersonales con el compromiso organizacional. Existe relación entre la dimensión competencias sociales con el compromiso organizacional. Existe relación entre la dimensión competencias profesionales con el compromiso organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Jiménez et al. (2019) investigó acerca del perfil del profesorado basado en un enfoque centrado en el alumno, tuvo como objetivo diseñar el perfil del docente centrado en el estudiante. La investigación basada en un paradigma positivista, de tipo explicativa, con diseño transversal y prospectivo. La población de estudio 501 docentes de tres universidades. Los hallazgos, se identificó una relación significativa de 0.49 y 0.485 en ciencias sociales, jurídicas e ingenierías, así como también, los seminarios de investigación, desempeño profesional, innovación en la enseñanza, la formación y la evaluación.

Por su parte, Ramírez et al. (2021) en Ecuador se tuvo como finalidad identificar el perfil docente requerido en los nuevos programas de pregrado. El enfoque descriptivo y exploratorio, su diseño no experimental, la población conformada por 337 personas. En los resultados se demostró que el 56% muestran un perfil docente con características para orientar los procesos para la educación 4.0, porque tiene sensibilidad humana y capacita a los estudiantes en inteligencia social, utilizando tecnologías y aplicando nuevas herramientas que facilitan el aprendizaje. Se concluye que el perfil del docente de educación 4.0 puede tener una gran trascendencia en diferentes ámbitos de la educación mantenido siempre el uso adecuado de la tecnología como herramienta de aprendizaje educativo.

Para Araya et al. (2020), en su artículo busco analizar el nivel de compromiso organizacional presente en un colegio municipal de Chile; empleó la investigación descriptiva de corte transversal con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. El 45% de los trabajadores notan un compromiso laboral más elevado en la división directiva. Se concluye que se debe fomentar la aplicación de tácticas que mejoren el compromiso laboral de los docentes, a través del establecimiento de métodos eficaces de manejo de recursos humanos, que finalmente podrían guiar hacia una productividad más elevada en todo el centro educativo.

En España, Berkovich (2018) en su estudio busco examinar el tipo y la frecuencia de los perfiles de confianza de los docentes en el director, y las repercusiones de dichos perfiles en el confort relacional de los maestros y sus conductas. La investigación cuantitativa de tipo básica, se utilizó un análisis de conglomerados de los datos de una encuesta de campo de 654 maestros de

escuelas primarias, los resultados que el 41% afirma que lo principal es la confianza que se genera entre docente director porque ello le genera bienestar en el cumplimiento de sus tareas. Se concluye que los resultados revelaron un efecto significativo entre ambas variables con un grado de relación de 0.456.

Arpilleda (2018), en Filipinas se tuvo como finalidad, determinar el perfil profesional docente en términos de logro educativo, campo de especialización, experiencia y asistencia a seminarios, se empleó el método cuantitativo descriptivo e inferencial. El 46% de los docentes tienen disposición a utilizar los cinco estilos; saber, experto, autoridad, personales, facilitador, delegado. Asimismo, un 40% necesita de ampliar sus conocimientos en nuevas técnicas y estrategias didácticas. Concluyendo que la relación es 0.334 entre el perfil profesional con los estilos de enseñanza, únicamente autoritario y delegante no arrojan relación significativa.

En el ámbito nacional Villafuerte (2022), en su investigación buscó establecer la relación entre el perfil del maestro y el empleo de las TICs. El estudio tipo descriptivo correlacional, y empleó una población de 120 profesores. Los resultados evidencian que el perfil de los maestros es deficiente 53%, asimismo en los aspectos: capacidad de reflexión, formación integral, nexos maestro alumno, y trabajo colegiado, también son deficientes con 59%, 54%, 48% y 57% respectivamente, la utilización de las TICs es inadecuada 58%. Se concluye con la existencia de relación 0.606 entre las variables, ante un deficiente perfil docente se tienen limitada utilización de las tecnologías de la información en educación.

En Lima, Anselia et al. (2021) en su estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el manejo administrativo y el compromiso laboral de docentes; empleó el estudio de tipo básico correlacional de diseño no experimental y corte transversal, la población fue 88 docentes. El 56% califica como un buen compromiso organizacional, el 24% como regular y el 20% deficiente. En conclusión, hay una correlación positiva y representativa entre las dos variables, por lo que se determina que en tanto haya un adecuado manejo, el compromiso de los colaboradores aumentará paulatinamente.

Por su parte, Goetendia (2020), en el estudio se buscó identificar el clima institucional y su compromiso laboral en un centro educativo; el estudio fue de tipo descriptivo y su diseño no experimental; la población comprendió a 125 docentes

nombrados y contratados a quienes se les aplicó la encuesta como técnica. El 50% de docentes tienen un alto compromiso, el 69% admiten que se sienten cómodos por los beneficios y el desarrollo profesional. Concluye que no se encontró relación entre las variables en estudio por lo tanto el clima percibido por los colaboradores no influye en el compromiso organizacional por parte del docente.

Por su parte, Quispe & Paucar (2019), en la investigación con la finalidad de examinar la correlación entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso laboral de los maestros, empleando el diseño explicativo con enfoque mixto. La población fue 256 profesores, se aplicó encuesta y entrevista como técnicas. Los resultados mostraron que el 70% no están comprometidos por los bajos salarios, escasos ascensos y nombramientos, insatisfacción acerca del reconocimiento, y pocas posibilidades de desarrollo profesional. Se concluye que existe relación entre satisfacción en el trabajo y compromiso laboral con un valor de 0.339, es una relación positiva moderada, mientras los docentes se sienten satisfechos logran asumir un mejor compromiso en su institución educativa que laboral.

Villegas (2019) en su investigación acerca de las competencias laborales y el compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa, la investigación de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental, aplicó una encuesta y el cuestionario. Encontró los siguientes resultados, identifico que existe relación entre la competencia laboral y el compromiso organizacional en 0.852, mientras que, la competencia laboral y el compromiso afectivo en 0.545, además la competencia laboral se relaciona con el compromiso normativo en 0.635.

Llano (2020) en su investigación compromiso organizacional y competencia profesionales en su investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental, aplicó una encuesta a 160 personas, mediante un cuestionario. Se identificó la relación entre el compromiso organizacional y la competencia profesional en un 0.324, según la correlación de Spearman, además existe relación entre el compromiso afectivo 0.357; con el compromiso continuado 0.318 y el compromiso normativo 0.184 con las competencias profesionales. Se concluye que existe relación entre las variables estudiadas, ante un mejor compromiso organizacional se tiene una mejor competencia profesional.

En Lima, Salvador & Sánchez (2018), realizó un estudio en cuyo propósito fue establecer la relación representativa entre el liderazgo gestor y el compromiso laboral de los profesores; empleó la investigación básica de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental – transversal. La población conformada por 130 personas. Los resultados muestran que el 45% están comprometido con la institución donde ejerce su trabajo porque le permite mejorar su desarrollo profesional. Concluye que de acuerdo a la correlación Rho Spearman obtuvo un coeficiente de ,676 y un valor $p = 0,000$ por debajo del nivel $\alpha = 0,05$. Por ello se afirma que hay una correspondencia sustancial moderada entre el liderazgo directivo y el compromiso laboral de los profesores.

En el ámbito local Aliaga (2020), en su investigación para tener conocimiento de las particularidades actuales de los alumnos y el perfil del profesor requerido para brindar una enseñanza efectiva, empleó el estudio descriptivo propositivo, en el cual aplicó una encuesta a 392 individuos. Los resultados evidenciaron que las capacidades afectivo-emocionales son las de mayor importancia en el perfil de un maestro idóneo con un 43.37%. Se concluye que es importante en el perfil de un profesor que este sea empático, pragmático al explicar, dedicado, y que personalice a sus alumnos capacitándolos para un ambiente laboral con desafíos; con ese propósito se construyó la propuesta de modelo de perfil docente que posibilitará el reforzamiento de la enseñanza tanto en centros educativos públicos como privados.

Mientras que, Chiroque (2020) en su investigación buscó diseñar un modelo de perfil docente para obtener altos niveles de logro en estudiantes del nivel primario, tuvo enfoque cuantitativo de carácter descriptiva y proyectiva, la población fue de 124 docentes, como técnica la encuesta. En los resultados se encontraron que los profesores favorecen el proceso de aprendizaje, resaltando la habilidad para enseñar la utilización de las operaciones básicas en la resolución de problemas con un 90%, mientras que el 85% expresa que posee una gran habilidad para comunicar su preparación profesional. En conclusión, los elementos que debe incluir el modelo de perfil del maestro con elevados niveles de logro son: capacidades intelectuales, profesionales, tecnológicas, social, intra e

interpersonales; cualidades con las que los profesores deben contar para lograr resultados adecuados en sus alumnos.

Para Merino (2020), en su estudio pretendió definir la correspondencia entre el liderazgo pedagógico y el compromiso laboral de los profesores en un centro educativo. Se sirvió de la investigación transversal - correlacional, de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. Los resultados evidencian que el 62,5% de los docentes expresan un adecuado compromiso laboral y están a gusto con la labor que desempeñan. En conclusión, hay una sólida relación entre liderazgo docente y el compromiso organizacional puesto que el coeficiente de Rho Spearman es 0,778 con un valor de significación menor a 0.05.

Acercas de las teorías de perfil profesional docente Galvis expone modelos de capacidades propias del perfil del docente, que son: (1) Intelectuales: fundamentado en impulsar en el docente conocimientos esenciales en el entendimiento de los estudiantes, llegando a constituir un valor añadido de conocimientos naturales que se transmiten en el desarrollo personal, (2) Inter e intrapersonales: basados en que el educador pueda ajustarse al constante cambio y también esté en la capacidad de aprender de cada desacuerdo o inconveniente, clase diaria o estímulo aprendido, (3) Sociales: hacen referencia a que el educador desarrolle capacidades comunicativas y también entienda la cultura de los estudiantes, (4) Profesionales: son inherentes del desempeño del educador, donde se les proporciona principios de selección para ahondar en los aprendizajes; aquí es donde el docente debe comprender, saber elegir y emplear los recursos de las tecnologías de información (Rico & Ponce, 2022).

Referente al aspecto intelectual, este posibilita que el educador desarrolle una mayor competencia de conocimientos ligados a la materia que imparte y emplear técnicas compatibles con ella, además será capaz de poner en práctica conceptos básicos para el entendimiento de los estudiantes, y de identificar situaciones de la realidad educativa. Estas destrezas colocan al educador en una situación ideal para desempeñar su labor (Rico & Ponce, 2022). Respecto al aspecto inter e intrapersonal, es fundamental desarrollar esta capacidad, pues la persona tiene la facultad innata de relacionarse y debe forjar un diálogo constante con otros y su contexto social. El educador debe ser el líder educativo, capacitado

para encaminar, dirigir e impulsar el aprendizaje mediante la interrelación fluida entre personas y resolver problemas, además debe ser capaz de optimizar las tácticas para impulsar el empeño de cada uno en su mejora constante y persistir en lo que se lleva a cabo (Rico & Ponce, 2022). En el tercer aspecto, social, el maestro necesita desarrollar capacidades de diálogo sencillo y empático, también debe estar capacitado para convenir, iniciar y ejecutar proyectos educativos. Asimismo, debe entender las singularidades y atributos de la comunidad donde se desarrolla el alumno. La sociedad demanda que el profesor se comporte de forma ética, poniendo en práctica valores, y proporcionando seguridad, confianza y estima a los alumnos (Rico & Ponce, 2022).

El cuarto aspecto es el profesional y es característico de la práctica docente. Es inevitable optimizar las competencias educativas para brindarle al docente instrumentos, puntos de selección de tácticas, materiales para fomentar de forma intencional enseñanzas importantes. Los docentes deben conocer conceptos sobre toma de decisiones para ser capaces de seleccionar adecuadamente los temas, emplear herramientas y realizar evaluaciones de forma acertada para poder llevar a cabo una pertinente retroalimentación (Rico & Ponce, 2022).

Núñez et al. (2021) menciona que hay una correlación entre el perfil docente por competencias y la empleabilidad en la educación docente. Los alumnos no determinan con claridad el perfil profesional por competencias y su conexión con la posibilidad de empleo, por lo que se establece que la calidad de la formación de maestros es dispersa, aunque presenta una predisposición positiva. Tienen capacidades explícitas acerca de investigación, manejo, evaluación y TICs. Las expectativas más concretas son aquellas acerca de la titulación profesional (Knapp et al., 2022). Los maestros percibieron que la banda moderna amplió el acceso a la educación musical al involucrar a más estudiantes y al mismo tiempo comprometerse más con la profesión docente. Con respecto al aprendizaje de los estudiantes, los maestros percibieron que la banda moderna permitía resultados no musicales, incluyendo la motivación académica y la creación de vínculos sociales en el aula. En menor medida, los docentes percibieron que los estudiantes lograron resultados creativos, como la composición y la improvisación. Agudelo & Flores (2021) expresan que el reto más importante actualmente para las entidades y

centros educativos es formar las capacidades profesionales de los educadores en épocas de marcadas transformaciones sociales, en medio de la emergencia sanitaria del COVID-19, lo que demuestra la gran dificultad de los problemas que afrontamos y la importancia de aplicar estrategias exhaustivas y metódicas de acción educativa en busca de una vida en común democrática, de cara a un desarrollo sostenible.

Figura 1

Modelo de perfil docente



Fuente: Agudelo & Flores (2021)

Los conceptos de perfil profesional docente de Alcivar et al. (2017) sostienen que en la actualidad el perfil del maestro se está modificando bastante puesto que no se enfoca únicamente en la distribución de labores, sino que se orienta también a la concreción de expectativas y la resolución de problemas empleando tácticas, impresiones y nuevas ideas. Para alcanzar este nuevo punto de vista, se deben tener conocimientos de los componentes que contribuyen a resolver problemas educativos, estudiando todos los enfoques para determinar las capacidades que se necesitan. A su vez Valle & Manso (2017) especifican que un perfil profesional son las aptitudes y competencias individuales, que pueden ser innatas, ocupacionales, actitudinales y otros rasgos que se estimen fundamentales

en el trato o trabajo diario para llevar a cabo una labor exitosa. Según Arias & Martínez (2019) el perfil del educador está integrado por el grupo de requerimientos, características y capacidades profesionales con los que todo maestro debe contar para realizar la función docente en ambiente de enseñanza – aprendizaje.

En cuanto a las definiciones de competencias del perfil profesional docente Rico & Ponce (2022) describió que las competencias del perfil profesional docente vienen hacer un compuesto enlazado y fuerte que abarca conocimiento, habilidades y aptitudes en el cumplimiento responsable y eficiente de las tareas diarias que desarrolla. Por su parte Rodríguez et al. (2018) mencionaron que viene hacer un conjunto en las que se interrelaciones diferentes cualidades entre destrezas y competencias profesionales. Asimismo, Gómez & Valdés (2019) describieron como un conjunto de intelecto para ser empleadas en distintas situaciones, estas se desarrollan de distintas destrezas para las soluciones ante dificultades manteniendo siempre el conocimiento y desarrollo de habilidades.

La tecnología está generando diversos cambios, uno de ellos es la Educación 4.0, el perfil del docente desarrolla nuevas características para la enseñanza y aprendizaje. Según Ramírez et al. (2021) describe diferentes características las cuales son: (a) diseña estrategias para la formación basada en competencias a través de métodos activos de aprendizaje; (b) tiene habilidades blandas, tales como competencias de transformación digital, razonamiento para la complejidad, compromiso ético y ciudadano, inteligencia social, capacidad de autogestión, inclusión y respeto a la diversidad, responsabilidad social y emprendimiento innovador; (c) tiene sensibilidad humana y forma a los estudiantes para desarrollar un comportamiento ético e inteligencia social, integrándose al entorno educativo ya la sociedad; y (d) utiliza tecnologías y aplica nuevas herramientas que facilitan el aprendizaje a través de la virtualidad, la inteligencia artificial, las tecnologías digitales y las aplicaciones educativas. Por su parte, Miranda & Molina (2020), en la Educación 4.0, enmarcada en la cuarta revolución industrial, los procesos van acompañados de tecnologías y procedimientos pedagógicos innovadores, y el papel del docente es el de mentor, referente y colaborador en relación con las transformaciones digitales y los procesos de virtualización. Asimismo, en esa nueva generación se requiere un perfil con

competencias, nuevos métodos de aprendizaje, tecnologías de la información y la comunicación e infraestructura (Miranda, et al. 2019) y se complementan con el pensamiento crítico y la resolución de problemas (Peredrienko, et al. 2020)

Para las teorías de compromiso organizacional existieron modelos teóricos que evalúan la variable compromiso organizacional, tal como la propuesta de Ahmad y Oranye, citada por Goetendia (2020), plantearon de que el vínculo por naturaleza genera tres dimensiones: En primer lugar, la dimensión afectos, esta se refiere al comportamiento de un individuo que lo vinculan a la organización donde labora, sea porque aprecie los valores organizacionales o porque se identifique con los planes de trabajo, estrategias, valores que se practican en la institución.

Meyer y Allen, citados por (Baez et al., 2019) propusieron un modelo con tres dimensiones del compromiso organizacional: En primer lugar, la dimensión compromiso afectivo, ésta guarda relación con la cooperación y participación en las actividades organizacionales, las ganas de mantenerse en la organización y aportar al crecimiento de la empresa con el logro de las metas que ésta tenga. En segundo lugar, la dimensión compromiso continuo, ésta guarda relación con el empeño afectivo y la voluntad del trabajador para seguir en la empresa. Y en tercer lugar, ésta se refiere a la correlación entre empleado-organización, ya que vela y analiza los costos que conlleva el dejarla.

Salvador & Sánchez (2018), definen al compromiso organizacional como la voluntad y deseo del colaborador de una empresa a continuar formando parte de ella. mencionaron que es el deseo de un trabajador de seguir siendo. A su vez, Hernández et al. (2018), la definen como la percepción que tiene el trabajador de su empresa para identificarse con los objetivos organizacionales y la voluntad de pertenecer a ella. Para Padilla & Gonzales (2020), por su parte, indicaron que el compromiso laboral es un tipo de comportamiento laboral que trasciende lo las funciones requeridas de un puesto, está inmerso en cumplir con más responsabilidades de las requeridas; como, por ejemplo, trabajar voluntariamente horas extras, y ayudar a sus compañeros defendiendo a su organización ante amenazas o riesgos. Asimismo, Sumars (2022) describe que el compromiso organizacional es la facultad e intención que el individuo tiene para alinear sus actitudes con las prioridades, necesidades y metas del lugar donde labora.

El comportamiento organizacional se da cuando se disertan y diligencian las pautas sobre la representación en las que las personas actúan a nivel individual o grupal en un espacio de trabajo u organización; esto significa que cada persona adopta las mismas actitudes o comportamientos que puede asumir con mayor confianza y certeza en su desarrollo profesional y social (Chiavenato, 2017). Asimismo, Baez et al. (2019) determina como conducta institucional al análisis del comportamiento de la persona o del conjunto de individuos de una institución. Con el propósito de lograr sus metas a corto y largo plazo, las organizaciones necesitan entender qué cosas impulsan a sus colaboradores y la manera en que interactúan entre ellos. Mientras tanto, Alles (2018) destaca la relevancia de entender la conducta organizacional, que comienza en el conocimiento para examinar sus posturas y comportamientos. Asimismo, es valioso para examinar las tácticas y propósitos de la organización. Según Orozco, et al. (2022) describen que el compromiso organizacional es importante para reconocer los vínculos que se generan entre los individuos y la organización que fomentan el deseo por el mejor desempeño de la organización.

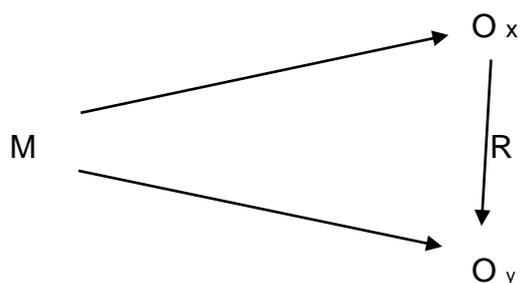
El compromiso organizacional en docentes es un concepto fundamental porque genera calidad y se tiene en cuenta la productividad de las instituciones educativas, el trato justo el principal afectaría positivamente no solo la lealtad del maestro a su escuela sino también el trabajo, satisfacción, la moral y el ambiente escolar, (Tatar, 2020). Por su parte Ahad et al. (2021) menciona que la actitud de una persona en el desempeño o compromiso de su trabajo hace que la inteligencia emocional se dirija hacia una buena productividad en la organización, esta situación también es un problema importante entre los profesores de escuelas de formación. En los países en desarrollo, los maestros son los miembros más importantes de la educación ellos quieren contratar profesores de alta calidad, la eficacia de los profesores es crucial para tener un sistema educativo exitoso, en relación a conseguir profesores con alta autoeficacia, algunas actitudes relacionadas con el trabajo se vuelven prominentes, como el trabajo satisfacción, compromiso organizacional, motivación e implicación en el trabajo (Selcuk , 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque cuantitativo: esta investigación se caracteriza porque se ha recurrido a un enfoque cuantitativo, para Hernández et al. (2014) es el enfoque que utiliza el análisis estadístico y numérico para procesar la información y contrastar hipótesis definidas en la investigación.

Tipo correlacional: Este tipo de estudio busca encontrar y demostrar la relación entre las variables a investigar (Hernández & Mendoza 2018). Tipo de estudio que se presenta en esta investigación, ya que se busca identificar la correlación y su nivel entre las competencias del perfil profesional docente y el compromiso organizacional en un colegio secundaria; se busca también llegar a emitir un resultado del análisis. Esta investigación también se define como transversal porque recolecta la información en un solo momento. El diseño se refleja en el diagrama a continuación:



Dónde:

M = Muestra de estudio

X = perfil profesional docente

Y = compromiso organizacional

r = Relación de causalidad entre la entre competencias del perfil profesional docente y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa de Piura.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Competencias del perfil profesional docente: Rico & Ponce (2022) se define a partir de la formación, de las competencias, de las actitudes

ideales y de los conocimientos básicos y actualizados que un docente requiere para el cumplimiento de sus funciones y para hacer posible el desempeño de las tareas.

Variable 2: Compromiso organizacional: Baez et al. (2019) define como compromiso organizacional como el estudio de la conducta de un individuo o conjunto de personas de una organización. Con la finalidad de realizar sus objetivos a largo y corto plazo, es por eso las organizaciones requieren comprender que cosas motiva a sus trabajadores y como poder relacionarse entre sí.

Definición operacional

Perfil profesional docente: Está constituida por cuatro competencias intelectuales, inter e intrapersonales sociales y profesionales

Compromiso organizacional: El compromiso organizacional se medirá a través del compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo mediante un cuestionario de escala de Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La unidad de análisis la conformaron un aproximado de 50 docentes del colegio inicial como población, la cual se define como el contexto universal finito o infinito donde se realiza un estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 1

Población de estudio

Descripción	Cantidad
Mujeres	26
Hombres	24
Total	50

Fuente: Dirección de una de una Institución Educativa de Piura, 2022.

En la encuesta actual, se tomó en cuenta una muestra por convenio, la cual es el tipo de muestra donde la población, muy probablemente, participa en el estudio como representativa Hernández et al., (2014).

Tabla 2*Muestra de estudio*

Descripción	Cantidad
Mujeres	26
Hombres	24
Total	50

Fuente: Dirección de una Institución Educativa de Piura, 2022.

La muestra que se ha considerado es por conveniencia de la autora por tener una población pequeña no fue necesario realizar ningún tipo de muestreo. Y en total participan 50 personas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se consideró la aplicación de la encuesta como técnica de recolección de datos a la muestra de la investigación, la cual consiste en un grupo de preguntas abiertas y cerradas que recolectan la información de la perspectiva de la muestra hacia el tema y las variables de estudio. Esta información permite conocer la situación actual de la muestra de investigación que se estudia (Carrasco, 2016)

Como instrumento de recolección de datos se recurrió al cuestionario, el cual está formado por preguntas cerradas con alternativas. Para Bernal (2016) un cuestionario facilita la obtención de datos de la muestra de estudio que permitan el análisis de la información y la emisión de resultados.

En cuanto a la validación de instrumentos, los cuestionarios fueron validados a través del juicio de expertos, quienes en este caso fueron los autores de los cuestionarios que se aplican en este estudio; las preguntas que conforman dichos cuestionarios aplicados a la muestra de estudio han sido verificadas como aquellas que permiten recoger datos sobre ambas variables (las habilidades del perfil profesional docente y el compromiso organizacional).

La confiabilidad de los instrumentos radica en que dichos autores como juicio de expertos han realizado el proceso de confiabilidad y verifican que estos recolectan datos requeridos para medir las variables.

3.5. Procedimientos

En esta investigación, en primera instancia, se realizó dos cuestionarios (uno para cada variable), se verificó la confiabilidad de estos instrumentos y se validó por los expertos; en segunda instancia, se aplicaron los instrumentos a la población (aproximadamente 50 docentes del colegio secundaria) de acuerdo a las variables y bajo su consentimiento y autorización; y en última instancia, se procedió a comunicar la culminación del estudio.

Cabe mencionar que dicha información fue recolectada excepcionalmente gracias a un estado inesperado, por lo que fue necesario aplicar el instrumento de manera presencial.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso de análisis de datos para esta investigación se dio de la siguiente manera: En primer lugar, se creó una base de datos gracias Excel 2016 al programa estadístico SPSS 26 ; en segundo lugar, se definieron las escalas de valor y con los niveles y las tablas correspondiente a cada dimensión y variable; y en tercer lugar, se analizaron los niveles de las variables gracias a las frecuencias y porcentajes descritas en las tablas, esto ayudó a conocer el nivel de correlación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

Nordeña, et al. (2012) define los siguientes:

Consentimiento informado: Este aspecto ético involucra a las unidades de estudio (usuarios) ya que serán comunicados, considerados para la investigación y a quienes se les explicará detalladamente las características y finalidad de ésta para poder contar con su participación voluntaria.

Confidencialidad: Este aspecto ético se refiere a que los datos recolectados en este estudio son únicamente para esta investigación y serán conservados y gestionados eficiente y confidencialmente.

Manejo de riesgos: Este aspecto ético establece que la información será estricta y necesariamente dirigida en beneficio a la entidad para la que se investigue sin intervenir malintencionada con otros fines.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se detallan los resultados después de aplicar el instrumento a las unidades de estudio, los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos.

Tabla 3

Análisis descriptivo de las variables

Valoración	Perfil profesional docente		Compromiso docente	
	N	%	N	%
Nunca	18	36%	17	34%
Casi Nunca	12	24%	9	18%
A veces	14	28%	8	16%
Casi Siempre	5	10%	11	22%
Siempre	1	2%	5	10%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Datos de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2022

Según los resultados descriptivos respecto a la variable perfil profesional docente en la tabla 3 se muestra que el 36% afirman que nunca, el 24% casi nunca, el 28% a veces cuentan con un buen perfil docente, estos resultados se describen porque los encuestados en su mayoría tienen deficiencias en desarrollar procesos pedagógicos durante tu sesión de clases. Asimismo, el 10% mencionan que casi siempre y el 2% siempre llegan a promover el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula.

En cuanto a la variable compromiso docente el 34% afirman que nunca, el 18% casi nunca, el 16% a veces el compromiso llega a ser adecuado, estos resultados se describen porque los encuestados en su mayoría sienten que no están contentos en las actividades que desarrollan para la institución. Asimismo, el 22% mencionan que casi siempre y el 10% siempre sienten que están desarrollando una buena labor y logran adaptarse según sus competencias.

Tabla 4*Dimensiones de la variable perfil profesional docente*

Valoración	Competencias							
	Competencias intelectuales		Competencias inter e intrapersonales		Competencias sociales		Competencias profesionales	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	15	30%	15	30%	15	30%	15	30%
Casi nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
A veces	1	2%	1	2%	0	0%	1	2%
Casi Siempre	12	24%	13	26%	5	10%	7	14%
Siempre	22	44%	21	42%	30	60%	27	54%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Fuente: Datos de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2022

En la dimensión competencias intelectuales el 30% menciona que nunca, el 2% a veces logran desarrollar procesos pedagógicos durante tu sesión de clases, sin embargo, un 24% mencionaron que casi siempre y el 44% describen que siempre llegar a desarrollar estos procesos durante las sesiones de clase promoviendo el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula.

En la dimensión competencias inter e intrapersonales el 15% menciona que nunca, el 2% a veces suelen solucionar conductas negativas de los estudiantes positivamente; sin embargo, un 26% mencionaron que casi siempre y el 42% describen que siempre propician actividades que favorecen el desarrollo de la autonomía en el estudiante.

En la dimensión competencias sociales el 15% menciona que nunca, se promueve actividades lúdicas y/ psicométricas en los estudiantes, sin embargo, un 10% mencionaron que casi siempre y el 60% describen que siempre realizan este tipo de actividades el cual permiten un mejor rendimiento de capacidades.

En la dimensión competencias profesionales el 15% menciona que nunca, el 2% a veces llegan a desarrollar actividades significativas para el estudiante, sin embargo, un 14% mencionaron que casi siempre y el 54% describen que siempre llegan a monitorear el aprendizaje de sus estudiantes de manera constante y para ello prepara y utiliza material educativo pertinente que le permita desarrollar adecuadamente cada una de las actividades escolares.

Tabla 5*Dimensiones de la variable compromiso organizacional*

Valoración	Compromiso Afectivo		Compromiso Continuo		Compromiso Normativo	
	N	%	N	%	N	%
	Nunca	14	28%	18	36%	17
Casi Nunca	2	4%	12	24%	9	18%
A veces	8	16%	14	28%	8	16%
Casi Siempre	11	22%	5	10%	11	22%
Siempre	15	30%	1	2%	5	10%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

Fuente: Datos de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2022

En la dimensión compromiso afectivo el 28% afirma que nunca, el 4% casi nunca, el 16% a veces suelen sentir que los problemas de esta institución educativa sean parte de ellos y los ven como algo que no tienen influencia en sus actividades. Por su parte el 22% afirman que casi siempre el 30% siempre siente que está integrado plenamente a la institución educativa donde labora.

En la dimensión compromiso continuo el 36% afirma que nunca, el 24% casi nunca, el 28% a veces suelen poner un interés en desarrollar bien sus actividades ya que si tuviera la oportunidad de elegir otra entidad lo haría. Por su parte el 10% afirman que casi siempre el 2% siempre considera que una de las razones para la cual sigue trabajando en la institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.

En la dimensión compromiso normativo el 34% afirma que nunca, el 18% casi nunca, el 16% a veces suelen que permanecer a esta institución educativa es un asunto tanto de necesidad mas no por considerarse parte de ella. Por su parte el 22% afirman que casi siempre el 10% siempre permanecería en esta institución porque sentiría mal si dejase ahora esta institución educativa.

A continuación, se muestran los resultados de acuerdo a los objetivos de la investigación, en primer lugar, se detalla el objetivo general.

El objetivo general

Determinar la relación de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional

Contraste de hipótesis

Hi: Existe relación significativa del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.

Ho: No existe relación significativa del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.

Tabla 6

Relación entre perfil profesional docente y compromiso organizacional

		Competencias del perfil profesional docente	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,554**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

Fuente: Datos de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2022.

En el análisis realizado de los resultados permitieron determinar que existe relación entre positiva moderada de 0,554 entre las competencias del perfil profesional docente y el compromiso organizacional, es una relación positiva moderada, y se acepta la hipótesis alterna, dado que, el nivel de significancia es 0.000, siendo menor al margen de error permitido 0.05 se admite dicha relación de variables. En consecuencia, se determina que las competencias como las intelectuales, inter e intrapersonales, sociales y profesionales que posee el docente está relacionado con el compromiso afectivo, continuo y normativa que muestran los docentes de una Institución Educativa de Piura,2022.

Objetivo específico 01

Analizar la relación de la dimensión competencias intelectuales con la variable compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 01

Hi: Existen relación entre la dimensión competencias intelectuales con el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura,2022.

Ho: No existen relación entre la dimensión competencias intelectuales con el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura,2022.

Tabla 7

Relación entre competencias intelectuales y compromiso organizacional

		Variable compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Competencias intelectuales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,351* 0.013 50

Fuente: Datos de los docentes de una Institución Educativa de Piura,2022.

En la tabla 5 se evidencia los hallazgos analizados mediante el estadístico de la Rho de Spearman, donde se acepta la existencia de la relación competencias intelectuales y compromiso organizacional en 0.351, es una relación positiva moderada y acepta la hipótesis alterna con un 95% de probabilidad, debido que, el margen de error es 0.013, siendo menor al 0.05 cantidad permitida se ha logrado aceptar dicha relación. En efecto, los docentes tienen dominio de la conceptualización y teorías de diversos conocimientos actuales, entendimiento de las políticas y la legislación vigente, conocimiento y aplicación de métodos, junto con el desarrollo de estrategias conllevan a estar relacionado con el compromiso organizacional.

Objetivo específico 02:

Describir la relación de la dimensión competencias inter e intrapersonales con la variable compromiso organizacional

Contrastación de hipótesis específica 02

H_i: Existe relación entre la dimensión competencias inter e intrapersonales con el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.

H_o: No existe relación entre la dimensión competencias inter e intrapersonales con el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.

Tabla 8

Relación entre competencias inter e intrapersonales y compromiso organizacional

		Variable compromiso Organizacional	
		Coeficiente de	0,350*
Rho de	Competencias inter e	correlación	
Spearman	intrapersonales	Sig. (bilateral)	0.013
		N	50

Fuente: Datos de los docentes de una Institución Educativa de Piura,2022.

Los resultados que se aprecia en la tabla 6, después de análisis la información y hacer el contraste de la hipótesis, mediante la Rho de Spearman, se aprecia que existe relación entre competencias inter e intrapersonales y compromiso organizacional de 0.350, es positiva baja, pero permite aceptar la hipótesis alterna, dado que, el nivel de significancia es 0.013 siendo menor al máximo error permitido, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se describe que con un 95% de aceptación se admite que existe relación competencias inter e intrapersonales y compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa, debido que saben desarrollar sus competencias interpersonales mediante su disposición al cambio, escucha activa, promueven el aprendizaje evidenciándose en el compromiso organizacional.

Objetivo específico 03:

Establecer la relación de la dimensión competencias sociales con la variable compromiso organizacional

Contrastación de hipótesis específica 03

Hi: Existe relación entre la dimensión competencias sociales con el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.

Ho: No existe relación entre la dimensión competencias sociales con el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.

Tabla 9

Relación entre competencias sociales y compromiso organizacional

		Variable compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Competencias sociales	Coefficiente de correlación	,351*
		Sig. (bilateral)	0.012
		N	50

Fuente: Datos de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2022.

Los datos analizados mediante el estadístico de Rho Spearman, ha permitido contrastar la hipótesis descrita, donde se aprecia que existe relación entre competencias sociales y compromiso organizacional, cuya relación es 0.351, es una relación positiva baja, conllevando a aceptar la hipótesis alterna, debido que la significancia bilateral ha sido 0.012. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna con el 95% de probabilidad que existe relación entre competencias sociales y compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura. Dicha relación se admite porque los docentes buscan consensos, reconoce los derechos del estudiante, tiene el respeto por los pensamientos de los demás, busca el trabajo cooperativo, conllevando a relacionarse con el compromiso organizacional.

Objetivo específico 04:

Conocer la relación de la dimensión competencias profesionales con la variable compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura,2022.

Contrastación de hipótesis específica 04

Hi: Existe relación entre la dimensión competencias profesionales con el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.

Ho: No existe relación entre la dimensión competencias profesionales con el compromiso organizacional de una Institución Educativa de Piura, 2022.

Tabla 10

Relación entre competencia profesional y compromiso organizacional

		Variable compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,353* 0.012 50

Fuente: Datos de los docentes de una Institución Educativa de Piura,2022.

Según los datos analizados con la Rho de Spearman, se logra determinar que la relación entre competencia profesional y compromiso organizacional, cuya fuerza es 0.353 siendo positiva baja, se acepta la hipótesis alterna, debido que la significancia bilateral es 0.012. En consecuencia, con el 95% de probabilidad de acepta la hipótesis alterna, conllevando a determinar que las competencias personales basadas en creación de diversas estrategias, actividades de enseñanza, teniendo en cuenta las características de los estudiantes, el uso de las tecnologías de la información y mediante la elaboración de proyectos de enseñanza permite relacionarse con el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se ha realizado como para conocer las competencias del perfil profesional del docente y el compromiso organizacional, para ello, se aplicó una encuesta para recoger la información esta encuesta fue validada mediante el juicio de expertos, luego se procesó la información mediante Excel 2016 y el programa estadístico SPSS 26. Se consideró a todos los docentes como unidades de estudio, se obtuvo la información de manera virtual, respondieron aun formularios de preguntas que se desarrolló en el Google Forms, se verifico que la información sea confiable. Para conocer que, estadístico aplicar se recurrió la prueba de normalidad, determinándose usar un estadístico no paramétrico dado que las variables analizadas no presentan normalidad. En consecuencia, se utilizó la Rho de Spearman como contrastar la hipótesis general y específicas. La información se presentó de acuerdo a los objetivos planteados por la investigadora.

Según los datos estadísticos descriptivos se encontró que en cuanto a la variable competencias del perfil profesional docente el 36% afirman que nunca, el 24% casi nunca, el 28% a veces cuentan con un buen perfil docente eficiente, estos resultados se describen porque los encuestados en su mayoría tienen deficiencias en desarrollar procesos pedagógicos durante tu sesión de clases. Asimismo, el 10% mencionan que casi siempre suelen desarrollar con eficiencia su trabajo. Con respecto a la dimensión competencias intelectuales el 30% menciona que nunca, el 2% a veces logran desarrollar procesos pedagógicos durante tu sesión de clases, sin embargo, un 24% mencionaron que casi siempre y el 44% describen que siempre promueven este tipo de actividades para un mejor nivel de competencias. Para la dimensión competencias inter e intrapersonales el 15% menciona que nunca, el 2% a veces suelen solucionar conductas negativas de los estudiantes positivamente; sin embargo, un 26% mencionaron que casi siempre y el 42% describen que siempre llegan a solucionar las conductas inadecuadas del estudiante promoviendo de esta forma las normas establecidas por la institución. Asimismo, en la dimensión competencias sociales el 15% menciona que nunca, se promueve actividades lúdicas y/ psicométricas en los estudiantes, sin embargo, un 10% mencionaron que casi siempre y el 60% describen que siempre realizan este

tipo de actividades el cual permiten un mejor rendimiento de capacidades. Para la dimensión competencias profesionales el 15% menciona que nunca, el 2% a veces llegan a desarrollar actividades significativas para el estudiante, sin embargo, un 14% mencionaron que casi siempre y el 54% describen que siempre desarrollan actividades para un mejor desarrollo de capacidades del estudiante.

Estos hallazgos se relacionan con la investigación de Villafuerte (2022), los resultados evidencian que el perfil de los maestros presenta un nivel inapropiado en un 53,3%, asimismo en los aspectos: capacidad de reflexión, formación integral, nexos maestro alumno, y trabajo colegiado, también se encuentran en un nivel deficiente con 50,8%, 54,2%, 48,3% y 56,7% respectivamente; por su parte la variable utilización de las TICs se mostró un nivel inadecuado con 58%. En conclusión, hay una correspondencia entre las dos variables analizadas de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman que arrojó un valor de 0,606, que indica que dicha relación es positiva, equilibrada y representativa. Asimismo, según el aporte teórico de Gómez & Valdés (2019) describieron como un conjunto de intelecto para ser empleadas en distintas situaciones, estas se desarrollan de distintas destrezas para las soluciones ante dificultades manteniendo siempre el conocimiento y desarrollo de habilidades.

En cuanto a la variable compromiso docente el 34% afirman que nunca, el 18% casi nunca, el 16% a veces el compromiso llega a ser adecuado, estos resultados se describen porque los encuestados en su mayoría sienten que no están contentos en las actividades que desarrollan para la institución. Asimismo, el 22% mencionan que casi llegan a cumplir adecuadamente con sus obligaciones. En cuanto a la dimensión compromiso afectivo el 28% afirma que nunca, el 4% casi nunca, el 16% a veces suelen sentir que los problemas de esta institución educativa sean parte de ellos y los ven como algo que no tienen influencia en sus actividades. Asimismo, el 22% afirman que casi siempre el 30% siempre suele interesarse por los problemas de la institución ya que permite desarrollar mejor sus actividades. Para la dimensión compromiso continuo el 36% afirma que nunca, el 24% casi nunca, el 28% a veces suelen poner un interés en desarrollar bien sus actividades ya que si tuviera la oportunidad de elegir otra entidad lo haría. Por su parte el 10% afirman que casi siempre el 2% siempre se siente contento laborando para esta

entidad. En cuanto a la dimensión compromiso normativo el 34% afirma que nunca, el 18% casi nunca, el 16% a veces suelen que permanecer a esta institución educativa es un asunto tanto de necesidad mas no por considerarse parte de ella.

Estos hallazgos se relacionan con la investigación de Anghelina et al. (2021) los resultados fue que el 56% calificaron como alto el compromiso organizacional, mientras que el 20% lo calificaron como moderado, y el 24% como regular. En conclusión, hay una correlación positiva y representativa entre las dos variables, por lo que se determina que en tanto haya un adecuado manejo, el compromiso de los colaboradores aumentará paulatinamente. El aporte teórico de Ahmad et al. (2021) menciona que la actitud de una persona en el desempeño o compromiso de su trabajo hace que la inteligencia emocional se dirija hacia una buena productividad en la organización, esta situación también es un problema importante entre los profesores de escuelas de formación.

En el objetivo general se determinó la relación entre las competencias del perfil profesional docente y el compromiso organizacional, la relación es positiva moderada de 0,554 se acepta la hipótesis alterna, dado que, el nivel de significancia es 0.000, se admite dicha relación de variables. En consecuencia, se determina que las competencias como las intelectuales, inter e intrapersonales, sociales y profesionales que posee el docente está relacionado con el compromiso afectivo, continuo y normativa que muestran los docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022. Estos hallazgos se relacionan con la investigación de Arpilleda (2018), quién pudo determinar el perfil profesión docente está relacionado con los estilos de enseñanza, cuya relación es de 0.334, el autor aporta que se necesita de ampliar sus conocimientos en nueva técnicas y estrategias didácticas. Es necesario mejorar el perfil profesional para desarrollar estilos de enseñanza para lograr el aprendizaje de los estudiantes. En esa perspectiva el aporte teórico de Rico & Ponce (2022) se define a partir de la formación, de las competencias, de las actitudes ideales, los conocimientos básicos y actualizados que un docente requiere para el cumplimiento de sus funciones y es posible lograr un mejor desempeño de las tareas. Y para compromiso organizacional con Baez et al. (2019) define como compromiso organizacional como el estudio de la conducta de un individuo o conjunto de personas de una

organización. Con la finalidad de realizar sus objetivos a largo y corto plazo, es por eso las organizaciones requieren comprender que cosas motiva a sus trabajadores.

En esta investigación se ha identificado que existe relación entre las competencias del perfil profesional docente, dado que, se aprecia que los docentes desarrollan sus competencias intelectuales mediante el dominio de conceptos, teorías actuales para ofrecer sus clases, conocen las políticas, aplican metodologías, técnicas, estrategias y herramienta para una mejor enseñanza; las competencias inter e intrapersonales porque buscan su identidad personal y profesional, buscan el cambio, estimulan el aprendizaje, escuchan a los demás, respetan las ideas y buscan salir adelante en todo momento; desarrollan sus competencias sociales al buscar consensos para lograr objetivos, respetan el pensamiento de otros, generan convivencia y la cooperación; y desarrollan con competencias profesionales al crear diversas estrategias para emitir sus enseñanzas, consideran las características de los estudiantes para educar, definen proyectos de aprendizaje y hacen uso de las TICs. Estos son aspectos que permiten determinar la relación entre estas competencias del perfil profesional docente con el compromiso organizacional.

Respecto al primer objetivo específico, según el estadístico de la Rho de Spearman, se acepta la existencia de la relación competencias intelectuales y compromiso organizacional en 0.351, es una relación positiva moderada y acepta la hipótesis alterna con un 95% de probabilidad, debido que, el margen de error es 0.013, siendo menor al 0.05 cantidad permitida se ha logrado aceptar dicha relación. En efecto, los docentes tienen dominio de la conceptualización y teorías de diversos conocimientos actuales, entendimiento de las políticas y la legislación vigente, conocimiento y aplicación de métodos, junto con el desarrollo de estrategias conllevan a estar relacionado con el compromiso organizacional. Estos hallazgos, se relaciona con el estudio Villegas (2019) porque identificaron que existe relación entre las variables, no obstante, a la vez difieren en la fuerza de la relación que se ha encontrado, dado que, este autor encontró una relación alta positiva, (0.852) y en el estudio que se está describiendo es una relación positiva baja. En consecuencia, en su investigación acerca de las competencias laborales y el compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa, encontró

que existe relación entre la competencia laboral y el compromiso organizacional en 0.852, según la correlación de Spearman, se acepta dichas relaciones porque el nivel de significancia es menor al 0.05. Tales resultados se fundamentan bajo la teoría de (Rico & Ponce, 2022) fundamentado en impulsar en el docente conocimientos esenciales en el entendimiento de los estudiantes, llegando a constituir un valor añadido de conocimientos naturales que se transmiten en el desarrollo personal. Por su parte Hernández et al. (2018), afirmaron que el compromiso organizacional es una percepción mediante la cual el colaborador se ve identificado con las metas y objetivos de la organización, teniendo como propósito seguir perteneciendo a ella.

En este objetivo se aprecia la relación entre la dimensión de competencias intelectuales porque los docentes muestran interés en mejorar sus conocimientos, definen sus estrategias, usan diversos métodos, metodologías técnicas que ayuden a mejorar sus habilidades para la enseñanza en la institución educativa de esta manera muestran su compromiso organizacional.

Para el segundo objetivo específico, también se recurrió al análisis estadístico para presentar el objetivo y contrastar la hipótesis definida por la autora, en consecuencia, se ha dado respuesta al propósito planteado, como describir la relación de la dimensión competencias inter e intrapersonales con la variable compromiso organizacional, mediante la Rho de Spearman, se aprecia que existe relación entre competencias inter e intrapersonales y compromiso organizacional de 0.350, es positiva baja, se describe que con un 95% de aceptación se admite que existe relación de las competencias inter e intrapersonales y compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa, debido que saben desarrollar sus competencias interpersonales mediante su disposición al cambio, escucha activa, promueven el aprendizaje evidenciándose en el compromiso organizacional. Los resultados guardan relación con el estudio de Merino (2020) donde se tuvo como conclusión, hay una sólida relación entre liderazgo docente y el compromiso organizacional puesto que el coeficiente de Rho Spearman es 0,778 con un el valor de significación menor a 0.05. Tales resultados se fundamentan bajo la teoría de (Rico & Ponce, 2022), están basados en que el educador pueda ajustarse al constante cambio y también esté en la capacidad de aprender de cada

desacuerdo o inconveniente, clase diaria o estímulo aprendido. A su vez Padilla & Gonzales (2020), indicó que el tipo de comportamiento laboral va más allá de lo requerido por que la descripción de un puesto o función, está inmerso en acciones de responsabilidades adicionales, como trabajar tiempo extra en forma voluntaria, ayudar a otros defendiendo la organización de algún riesgo o amenaza y dando entender que el comportamiento en una organización se exterioriza por conductas

Respecto a las competencias inter- e intrapersonales se evidencia que los docentes buscan su desarrollo profesional, mejorar su autoestima, están dispuestos a colaborar con los demás, los escuchan proponen nuevas ideas, vencen sus deficiencias y promueven el aprendizaje autónomo conllevando a generar un compromiso con la institución educativa que trabajan.

En el desarrollo del tercer objetivo específico: Establecer la relación de la dimensión competencias sociales con la variable compromiso organizacional, se aprecia que existe relación entre competencias sociales y compromiso organizacional, cuya relación es 0.351, es una relación positiva baja, conllevando a aceptar la hipótesis alterna, con el 95% de probabilidad que existe relación entre la variable y la dimensión investigada en la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga. Dicha relación se admite porque los docentes buscan consensos, reconoce los derechos del estudiante, tiene el respeto por los pensamientos de los demás, busca el trabajo cooperativo, conllevando a relacionarse con el compromiso organizacional. Estos hallazgos, se contrastan con el estudio de Villegas (2019) quien en su investigación encontró relación entre la competencia laboral y el compromiso afectivo en 0.545, es una relación positiva moderada, si bien existe una diferencial con el resultado que se presenta en este objetivo 0.351 siendo positiva baja, permite admitir que existe cierta semejanza dado que las variables de estudio y dimensiones son parecidas y la relación encontrada en ambos estudios es positiva y aceptan sus hipótesis planteadas porque el nivel de significancia es menor al 0.05. Tales resultados se fundamentan bajo la teoría de (Rico & Ponce, 2022), hacen referencia a que el educador desarrolle capacidades comunicativas y también entienda la cultura de los estudiantes. Por su parte Sumars (2022) describe que el compromiso organizacional es la capacidad y voluntad del individuo para alinear su comportamiento con las necesidades, y metas de la organización.

Los docentes desarrollan sus competencias sociales al buscar consenso con el entorno tanto entre colegas, padres de familia, sociedad, reconocen los derechos del niño, practican la tolerancia, los pensamientos de otros de esta manera se relaciona con el compromiso organizacional.

En el cuarto objetivo específico, conocer la relación de la dimensión competencias profesionales con la variable compromiso organizacional, los datos analizados se logra determinar que la relación entre competencia profesional y compromiso organizacional, cuya fuerza es 0.353 siendo positiva baja, se acepta la hipótesis alterna, con el 95% de probabilidad de acepta la hipótesis alterna, conllevando a determinar que las competencias personales basadas en creación de diversas estrategias, actividades de enseñanza, teniendo en cuenta las características de los estudiantes, el uso de las tecnologías de la información y mediante la elaboración de proyectos de enseñanza permite relacionarse con el compromiso organizacional. Estos resultados son similares al estudio de Llano (2020) en su investigación compromiso organizacional y competencia profesionales admite que existe relación entre en compromiso organizacional y la competencia profesional en un 0.324, según la correlación de Spearman. Tales resultados se fundamentan bajo la teoría de (Rico & Ponce, 2022), describe que las competencias profesionales son inherentes del desempeño del educador, donde se les proporciona principios de selección para ahondar en los aprendizajes; aquí es donde el docente debe comprender, saber elegir y emplear los recursos de las tecnologías de información. Asimismo, Chiavenato (2017), el comportamiento organizacional se refiere a la disertación y diligencia de las instrucciones sobre la representación en donde los individuos actúan a nivel personal o grupal en los espacios laborales o institucionales; quiere decir que efectúa cada persona en realizar actitudes o conductas similares que puedan asumir con mayor confianza y firmeza su desenvolvimiento socio laboral. Y el ultimo objetivo se aprecia la relación de las competencias profesionales porque los docentes asumen un rol protagónico creando sus propias estrategias de acuerdo al currículo y toman sus decisiones de acuerdo al currículo escolar y desarrollan sus proyectos de educación generando compromiso con la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre las competencias del perfil profesional docente y el compromiso organizacional, la relación es positiva moderada de 0,554 se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se determina que las competencias como las intelectuales, inter e intrapersonales, sociales y profesionales que posee el docente está relacionado con el compromiso afectivo, continuo y normativa que muestran de los maestros.
2. Se identificó la existencia de la relación competencias intelectuales y compromiso organizacional en 0.351, es positiva moderada, dado que, los docentes tienen dominio de conceptos, conocimientos actuales, entendimiento de las políticas, aplicación de métodos, el desarrollo de estrategias está relacionados con el compromiso organizacional.
3. Se precisa que existe relación entre las competencias inter e intrapersonales con la variable compromiso organizacional en 0.350, es positiva baja. Los docentes desarrollan sus competencias interpersonales mediante su disposición al cambio, escucha activa, promueven el aprendizaje evidenciándose en el compromiso organizacional.
4. Se estableció la relación de las competencias sociales con la variable compromiso organizacional, cuya relación es 0.351, es una relación positiva baja, conllevando a aceptar la hipótesis alterna. Dicha relación se admite porque los docentes buscan consensos, reconoce los derechos del estudiante, tiene el respeto por los pensamientos de los demás y buscan el trabajo cooperativo relacionándose con el compromiso organizacional.
5. Se conoció la relación de la dimensión competencias profesionales con la variable compromiso organizacional, cuya fuerza es 0.353 siendo positiva baja, conllevando a determinar que las competencias personales basadas en creación de diversas estrategias, actividades de enseñanza, teniendo en cuenta las características de los estudiantes, el uso de las tecnologías de la información y mediante la elaboración de proyectos de enseñanza permite relacionarse con el compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa de Piura capacitarse de manera continua para mejorar sus competencias de perfil docente para definir estrategias, planes, metodologías y proyectos para generar un mejor aprendizaje en sus estudiantes y el compromiso de sus docentes.

Se debe mejorar sus competencias intelectuales mediante el dominio de la conceptualización y teorías de diversos conocimientos actuales, entendimiento de las políticas y la legislación vigente, conocimiento y aplicación de métodos, junto con el desarrollo de estrategias para impulsar el crecimiento de la institución educativas como organización y la enseñanza a sus educandos

Es necesario mejorar las competencias inter e intrapersonales y compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa, debido que saben desarrollar sus competencias interpersonales mediante su disposición al cambio, escucha activa, promueven el aprendizaje evidenciándose en el compromiso organizacional.

Los docentes deben trabajar de manera articulada, en coordinación con la dirección para buscar consensos, reconoce los derechos del estudiante, tiene el respeto por los pensamientos de los demás, busca el trabajo cooperativo, conllevando a relacionarse con el compromiso organizacional.

Finalmente, es necesario mejorar las competencias profesionales basadas en creación de diversas estrategias, actividades de enseñanza, teniendo en cuenta las características de los estudiantes, el uso de las tecnologías de la información y mediante la elaboración de proyectos de enseñanza permite relacionarse con el compromiso organizacional, dado que, se vive en un mundo cambiante que se trabaja con las tecnologías de la información y de una digitalización en todos los sectores de la sociedad.

REFERENCIAS

- Dewi, M. (2021). The professional identity profile of teachers of English courses in Yogyakarta. *LET: Linguistics, Literature and English Teaching Journal*, 11(2), 125-144. <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/let/article/view/5122>
- Agudelo, A. M., & Flores, J. L. (2021). Teacher Professional Profile Model for 21st Century Education. Teacher Professional Profile Model for 21st Century Education. 20th Century Education Teacher Professional Profile Template. *Revista de Investigación*, 45(104).
- Ahad, R., Mustafa, M., Mohamad, S., Saadah, N. H., & Nordim, M. N. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(01). doi:<https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Alcivar , G., León , G., & Noa , L. (2017). Diseño de un modelo de desarrollo de competencias docentes para ambientes b-learning. *Revista Espacios*, 38(60), 8. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n60/a17v38n60p08.pdf>
- Aliaga, F. (2020). *Características de la generación centennial: Propuesta de*. Para obtener grado de Doctora en educación, Univeridad Cesar Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51815>
- Aliaga, M., & Jiménez, A. (2021). *Job profile and job skills in teachers at the IEP Liscay, Lima 2021*. Optar título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79820>
- Alles , M. (2018). *Comportamiento Organizacional (Nueva Edición): Cómo lograr un cambio a travez de la gestion por competencias*. Buenos aires.
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). doi:Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Organizational Commitment of Officials of a Chilean Municipal College: A Multidimensional Analysis according to Characterization Variables. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arpilleda, J. (2018). Professional Profile as Correlates of Teachers' Teaching Styles. *Revista asiática de estudios multidisciplinares*, 6(10). doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3263383>

- Atencio, E., Otero, O., & Peñata, J. (2020). Organizational commitment from the perspective of teaching staff. *Crescendo*, 11(1), 27-50. doi:<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería industrial*, 40(1), 14-23.
- Berkovich, I. (2018). Typology of trust relationships: profiles of teachers' trust in principal and their implications. *Docentes y Enseñanza*, 24(7), 749-767. doi:<https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1483914>
- Bernal, S. (2016). *Metodología de investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Cuarta edición). Bogotá: Pearson.
- Carrasco, L. M., & Quijano, M. E. (2021). *Planificación financiera para mejorar la situación económica y financiera de la procesadora el retoño EIRL., Túcume 2020*. Lambayeque.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. España: McGraw-Hill.
- Chiroque, C. (2020). *Modelo de perfil docente para obtener altos niveles de logro en estudiantes del nivel primaria, Distrito La Arena, Piura 2020*. Para obtener grado académico de doctora en educación, Universidad Cesar Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56204>
- Colín, M. I. (2019). Importance of the teaching profile. *Acta Educativa*. <https://n9.cl/mqf58>
- Espinoza, X. E., Fernández, A. I., & Pachar, M. d. (2018). Importancia del perfil profesional docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Ciencia Digital*, 3(1), 272-286. doi:<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.288>
- Estrada, E., & Gallegos, n. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará (UECE)*, 6(1). doi:<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1). doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Falcón, C., & Arraiz, A. (2020). Construction of professional teaching identity during initial training as a teacher. *Revista Complutense de Educación*, 31(3), 1-12. doi:<https://doi.org/10.5209/rced.63374>
- Goetendia , M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia* , 10(19). doi:DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Gómez, B. (2018). Importance of the arts and the development of creativity in the formation of the teacher's profile. *Revista Ciencias de la Educación*, 28(51), 348-376. doi:<https://orcid.org/0000-0003-1746-9764>
- Gomez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479 - 515. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Hernández , B., Ruiz, A., Ramirez, V., Sandoval , S., & Mendez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo.*, 8(16). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza , C. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cualitativas, cuantitativas y mixtas*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Jiménez, D., Tornel, M., Gonzlaes, J., & Sanchez, P. (2019). Profile of a university professor who uses a non-student centered teaching approach. *ZAGUAN*. doi:10.25115/psye.v11i1.2125
- Knapp, D., Powell, B., & Smith, D. (2022). National Profile of Teacher Perceptions of Teaching and Learning in Modern Band Programs in the United States. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*. doi:<https://doi.org/10.5406/21627223.231.05>
- Llano, b. (2020). *Compromiso organizacional y competencias profesionales del personal de enfermería de un hospital público - Puente Piedra 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43708>

- Magallanes, C. M. (2021). *Inteligencia emocional y estilos de crianza de padres de familia en I.E Inicial 154, Ate – 2021*. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68523>
- Merino, D. (2020). *Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los docentes de una Institución educativa, Sullana, 2019*. Para optar título de Maestra en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50382>
- Miranda, J., & Molina, A. (2020). Designing Hybrid Learning Programs in Higher Education by Applying Education 4.0: The Innovation Challenge Bootcamp as Case Study. *2020 IEEE Learning With MOOCS (LWMOOCS)*. doi:10.1109/LWMOOCS50143.2020.9234323
- Miranda, J., López, C., Navarro, S., Bustamante, M., Molina, J. M., & Arturo, M. (2019). Innovation Laboratories as Enabling Resources to Reach the Vision of Education 4.0. *2019 IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE/ITMC)*, 17(18). doi:10.1109/ICE.2019.8792595
- Miranda, M. J. (2021). *Habilidades comunicativas e incremento de la psicomotricidad en niños de la institución educativa inicial N° 244 Curiyacu, Chazuta- 2020*. Tarapoto. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57821>
- Nordeña, A. L., Alcaraz, N., & Robolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Universidad La Sabana. <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/2936>
- Nunez, M. I., Hurtado, C. L., & Vega, L. M. (2021). Professional profile by competences and employability in the teaching training of university students. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 417-432. doi:<https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.417>.
- Núñez, M., Hurtado, C., Vega, L., & Ramirez, Y. (2021). Perfil profesional por competencias y la empleabilidad en la formación docente de estudiantes universitarios. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 417-432. Doi: 10.18004/riics.2021.diciembre.417
- Orozco, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Angel-Gonzales, M., Vázquez-Juarez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1). doi:<https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>

- Padilla, I., & Gonzales, J. (2020). Comportamiento de Ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hoteleros zacatecas. *Dialnet*, 29(2), 605-626. <https://acortar.link/BVeJ6Z>
- Peredrienko, T., Belkina, O., & Yaroslavova, E. (2020). New Language Learning Environment: Employers'-Learners' Expectations and the Role of Teacher 4.0. *International Journal of Instruction*, 13(3), 105-118. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1259687>
- Poquis, E., Cadenillas, V., Palacios, J. P., Nuñez, F. E., Beundia, G. R., & Chumacero, J. C. (2020). Analysis of the professional profile in the employability of Nursing students of a Public Higher Technological Institute. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramírez, M. S., Loaiza-Aguirre, M. I., Zuniga-Ojeda, A., & Portuguez_Castro, M. (2021). Characterization of the Teaching Profile within the Framework of Education 4.0. *Journals Future Internet*, 13(4). doi: <https://doi.org/10.3390/fi13040091>
- Ramírez, M., Loaiza, M., Zúñiga, A., & Portuguez, M. (2021). Characterization of the Teaching Profile within the Framework of Education 4.0. *Future internet*, 13(91). doi:<https://doi.org/10.3390/fi13040091>
- Rico, M., & Ponce, A. (2022). El docente del siglo XXI: perspectivas según el rol formativo y profesional. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 27(92), 77-101. <https://acortar.link/yDuOLp>
- Rodriguez, I., Del Valle, S., & De la Vega, R. (2018). Revisión nacional e internacional de las competencias profesionales de los docentes de Educación Física. *Dialnet*(34), 383-388. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6736347>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. doi:<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, M., & Martínez, A. (2019). *Formación Docente en la UNAM: Antecedentes y la voz de su profesorado*. Mexico.

- Selcuk , D. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205-224. doi:DOI: 10.14689/ejer.2020.85.10
- Suárez, M., & Martín, J. (2019). Influencia del perfil sociodemográfico del profesorado universitario sobre la inteligencia emocional y el burnout. *Educación XX1*, 22(2), 93-117. doi:DOI: <https://doi.org/10.5944/educXX1.22514>
- Sumarsi, A. (2022). The effect of competence and quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment mediation. *international journal of social and management studies*, 2(6). <https://acortar.link/l8gHpp>
- Tatar, A. (2020). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Lambert Academic Publishing*. <https://www.researchgate.net/publication/339401568>
- Valle, J., & Manso, J. (2017). *La 'cuestión docente' a debate: Nuevas perspectivas*. Madrid: Narcea, S. A de Ediciones.
- Villafuerte, N. (2022). *Perfil docente y uso de las TICs en tiempos de pandemia en los colegios Saco Oliveros del nivel primaria, Lima sur, 2021*. Para obtener grado de meastra en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77073>
- Villegas, J. M. (2019). *Competencia laboral y compromiso organizacional de la Institución Educativa Parroquial*. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54413>
- Wahab, N., & Choo, P. S. (2020). Paradigms to Drive Higher Education 4.0. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(1). doi:<https://doi.org/10.26803/ijlter.19.1.9>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica instrumento
Perfil profesional docente	Rico & Ponce (2022) afirman que actualmente el perfil del educador está cambiando mucho debido a que no solo se centra en la división de tareas, sino que su enfoque va dirigido al logro de expectativas y solución de problemas con uso de estrategias, percepciones y nuevos conocimientos.	Está constituida por cuatro competencias intelectuales, inter e intrapersonales sociales y profesionales	Competencias intelectuales	Domina conceptos y teorías actualizadas.	Encuesta Cuestionario
				Traduce en su qué hacer educativo la política y legislación vigente.	
				Actúa de acuerdo al mundo cambiante	
				Conoce y aplica metodologías.	
				Utiliza y evalúa estrategias.	
			Competencias inter e intrapersonales	Optimiza métodos, técnicas y herramientas	
				Afirma su identidad personal, profesional y fortalece su autoestima.	
				Dispuesto al cambio	
				Orienta y estimula el aprendizaje. Trabajo en equipo	
				Promueve el auto e interaprendizaje.	
				Escucha a los demás	
			Competencias sociales	Aplica nuevas ideas.	
				Vence dificultades y fracasos.	
				Busca consensos.	
			Competencias profesionales	Reconoce los derechos del niño.	
				Respeto el pensamiento del otro	
				Practica la tolerancia, la convivencia y la cooperación.	
				Crea diferentes estrategias	
				Define y elabora teorías actualizadas	
				Diversifica el currículo	
	Toma en cuenta las características del estudiante.				
	Elabora proyectos de aprendizaje				
	Incluye el uso de las Tics en el qué hacer educativo				

Variable compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica instrumento
Compromiso organizacional	Baez et al. (20 19) define como compromiso organizacional como el estudio de la conducta de un individuo o conjunto de personas de una organización. Con la finalidad de realizar sus objetivos a largo y corto 17 plazo, es por eso las organizaciones requieren comprender que cosas motiva a sus trabajadores y como poder relacionarse entre sí.	El compromiso organizacional se medirá a través del compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo mediante un cuestionario de escala de Likert.	Compromiso Afectivo	Externa Interna Realización personal Sentido de pertenencia Afiliación	Encuesta Cuestionario
			Compromiso Continuo	Inversión Falta de alternativas Necesidad	
			Compromiso Normativo	Contrato psicológico Normas sociales Agradecimiento	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario que mide el perfil profesional docente

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información para evaluar el perfil profesional docente, el mismo que es de carácter confidencial y le tomará un máximo de cinco minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, marque con un aspa en la casilla que considera representa que tan de acuerdo se encuentra con cada una de ellas:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

	Competencias intelectuales	1	2	3	4	4
1	Domina conceptos y teorías actualizadas de tu área					
2	Desarrolla procesos pedagógicos durante tu sesión de clases					
3	Utiliza estrategias pertinentes para el recojo de los saberes previos					
4	Realiza preguntas que ayudan al razonamiento del estudiante					
5	Promueve el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula					
6	Dosifica las actividades de acuerdo a la edad del estudiante					
7	Evalúa utilizando instrumentos de evaluación					
	Competencias inter e intrapersonales					
8	Evidencia entusiasmo e interés de los estudiantes					
9	Incentiva el trabajo en equipo					
10	Soluciona conductas negativas de los estudiantes positivamente					
11	Propicia actividades que favorecen el desarrollo de la autonomía					
12	Atiende las necesidades de los estudiantes					
13	Escucha y contesta a las preguntas de sus estudiantes					
14	Motiva el cuidado del medio ambiente					
15	Reflexiona frecuentemente sobre tu práctica docente					
	Competencias sociales					
16	Propicia en el aula un clima favorable					
17	Promueve la práctica de valores en los estudiantes					
18	Hace que sus estudiantes se sientan orgullosos de lo que hacen					

19	Trata con efecto, brinda seguridad y confianza a los estudiantes					
20	Promueve actividades lúdicas y/ psicométricas					
21	Utiliza otros ambientes o lugares propia para el aprendizaje					
22	Reconoce sus talentos, fortalezas de los estudiantes					
	Competencias profesionales					
23	Provoca conflictos cognitivos en los estudiantes utilizando preguntas					
24	Desarrolla actividades significativas para el estudiante					
25	Prepara y utiliza material educativo pertinente					
26	Planifica la sesión de aprendizaje teniendo en cuenta el contexto					
27	Monitorea el aprendizaje de sus estudiantes continuamente					
28	Logra la participación activa de los estudiantes					
29	Utiliza medios audiovisuales durante sus clases					
30	Realiza los tipos de evaluación, autoevaluación coevaluación.					

Cuestionario que mide el Compromiso organizacional

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información para evaluar el compromiso organizacional en docentes, el mismo que es de carácter confidencial y le tomará un máximo de cinco minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, marque con un aspa en la casilla que considera representa que tan de acuerdo se encuentra con cada una de ellas:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

	Dimensión 1: Comprimo efectivo	1	2	3	4	5
1	Disfruto hablando de los logros de esta institución educativa con personas que no pertenecen a ella.					
2	Siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.					
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa.					
4	Siempre había esperado un trabajo como el que desempeño ahora.					
5	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de esta institución educativa.					
6	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución educativa.					
7	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.					
8	Me considero integrado plenamente a esta institución educativa.					
9	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
10	Siento que mi labor se adapta a mis competencias.					
	Dimensión 2: Compromiso normativo					
11	Una de sus razones para la cual sigue trabajando en la institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.					
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
13	Sería muy duro para mí dejar de trabajar en esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.					

14	Actualmente trabajo en esta institución más por satisfacción que por necesidad.					
15	Siento como si tuviera pocas opciones laborales como para pensar salir de esta institución educativa.					
	Dimensión 3: Compromiso continuo					
16	Permanecer a esta institución educativa es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
17	Me sentiría mal si dejase ahora esta institución educativa considerando todo lo que he logrado					
18	Esta institución educativa merece mi lealtad.					
19	No abandonaría esta institución educativa en estos momentos, porque tengo una obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
20	Estoy en deuda con esta institución educativa.					

Anexo 03: Validación del instrumento

Validador 01 del instrumento de competencias del perfil profesional docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias del perfil profesional docente Rico & Ponce (2022) describió que las competencias del perfil profesional docente vienen hacer un compuesto entizado y fuerte que abarca conocimiento, habilidades y aptitudes en el cumplimiento responsable y eficiente de las tareas diarias que desarrolla.	Competencias intelectuales	Domina conceptos y teorías actualizadas.	Domina conceptos y teorías actualizadas de tu área						✓		✓		✓		✓		
			Desarrolla procesos pedagógicos durante tu sesión de clases						✓		✓		✓		✓		
		Traduce en su que hacer educativo la política y legislación vigente.	Utiliza estrategias pertinentes para el recojo de los saberes previos						✓		✓		✓		✓		
		Actúa de acuerdo al mundo cambiante	Realiza preguntas que ayuden al razonamiento del estudiante						✓		✓		✓		✓		
		Conoce y aplica metodologías	Dosifica las actividades de acuerdo a la						✓		✓		✓		✓		

			edad del estudiante								✓						
		Utiliza y evalúa estrategias	Evalúa utilizando instrumentos de evaluación							✓		✓		✓		✓	
		Optimiza métodos, técnicas y herramientas	Promueve el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula							✓		✓		✓		✓	
	Competencias inter e intrapersonales	Afirma su identidad personal, profesional y fortalece su autoestima.	Evidencia entusiasmo e interés de los estudiantes							✓		✓		✓		✓	
		Dispuesto al cambio	Soluciona conductas negativas de los estudiantes positivamente							✓		✓		✓		✓	
		Orienta y estimula el aprendizaje.	Propicia actividades que favorecen el desarrollo de la autonomía							✓		✓		✓		✓	
		Trabajo en equipo	Incentiva el trabajo en equipo							✓		✓		✓		✓	
		Promueve el auto e intersaprendizaje.	Escucha y contesta a las preguntas de sus estudiantes							✓		✓		✓		✓	
		Escucha a los demás	Atiende las necesidades de los estudiantes							✓		✓		✓		✓	
		Aplica nuevas ideas.	Motiva el cuidado del medio ambiente							✓		✓		✓		✓	

		Vence dificultades y fracasos.	Reflexiona frecuentemente sobre tu práctica docente							✓		✓		✓		✓		
Competencias sociales	Busca consensos.		Propicia en el aula un clima favorable							✓		✓		✓		✓		
			Promueve la práctica de valores en los estudiantes								✓		✓		✓		✓	
	Reconoce los derechos del niño.		Hace que sus estudiantes se sientan orgullosos de lo que hacen								✓		✓		✓		✓	
			Trata con efecto, brinda seguridad y confianza a los estudiantes									✓		✓		✓		✓
	Respeto al pensamiento del otro		Promueve actividades lúdicas y/psicométricas								✓		✓		✓		✓	
	Practica la tolerancia, la convivencia y la cooperación.		Utiliza otros ambientes o lugares propios para el aprendizaje								✓		✓		✓		✓	
Reconoce sus talentos, fortalezas de los estudiantes											✓		✓		✓		✓	
Competencias profesionales	Crea diferentes estrategias		Provoca conflictos cognitivos en los estudiantes utilizando preguntas							✓		✓		✓		✓		

			Desarrolla actividades significativas para el estudiante							✓		✓		✓		✓	
		Define y elabora teorías actualizadas	Prepara y utiliza material educativo pertinente							✓		✓		✓		✓	
			Planifica la sesión de aprendizaje teniendo en cuenta el contexto							✓		✓		✓		✓	
		Diversifica el currículo	Monitorea el aprendizaje de sus estudiantes continuamente							✓		✓		✓		✓	
		Toma en cuenta las características del estudiante.	Logra la participación activa de los estudiantes							✓		✓		✓		✓	
		Elabora proyectos de aprendizaje	Utiliza medios audiovisuales durante sus clases							✓		✓		✓		✓	
		Incluye el uso de las Tics en el qué hacer educativo	Realiza los tipos de evaluación, autoevaluación, coevaluación.							✓		✓		✓		✓	



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Pedro Aguilar Sullón.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Competencias del perfil profesional docente

OBJETIVO: Determinar la influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Aguilar Sullón Pedro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

✓ ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------	---------	------------



FIRMA DEL
EVALUADOR

Validador 02 del instrumento de competencias del perfil profesional docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Competencias del perfil profesional docente Baez et al. (2019) define como compromiso organizacional como el estudio de la conducta de un individuo o conjunto de personas de una organización. Con la finalidad de realizar sus objetivos a largo y corto plazo, es por eso las organizaciones requieren comprender que cosas motiva a sus trabajadores y como poder relacionarse entre sí.	Compromiso efectivo	Externa	Distingo hablando de los logros de esta institución educativa con personas que no pertenecen a ella.																		
		Interna	Siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.																		
		Realización personal	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa.																		
			Siempre había esperado un trabajo como el que desempeño ahora.																		
			Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de esta institución educativa.																		
		Sentido de pertenencia	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución educativa.																		
			Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.																		
			Me considero integrado plenamente a esta institución educativa.																		
		Afilación	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.																		
			Siento que mi labor se adapta a mis competencias.																		

			edad del estudiante							✓		✓		✓		✓	
		Utiliza y evalúa estrategias	Evalúa utilizando instrumentos de evaluación							✓		✓		✓		✓	
		Optimiza métodos, técnicas y herramientas	Promueve el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula							✓		✓		✓		✓	
Competencias inter e intrapersonales		Afirma su identidad personal, profesional y fortalece su autoestima.	Evidencia entusiasmo e interés de los estudiantes							✓		✓		✓		✓	
		Dispuesto al cambio	Soluciona conductas negativas de los estudiantes positivamente							✓		✓		✓		✓	
		Orienta y estimula el aprendizaje.	Propicia actividades que favorezcan el desarrollo de la autonomía							✓		✓		✓		✓	
		Trabajo en equipo	Incentiva el trabajo en equipo							✓		✓		✓		✓	
		Promueve el auto e interaprendizaje.	Escucha y contesta a las preguntas de sus estudiantes							✓		✓		✓		✓	
		Escucha a los demás	Atiende las necesidades de los estudiantes							✓		✓		✓		✓	
		Aplica nuevas ideas.	Motiva el cuidado del medio ambiente							✓		✓		✓		✓	

		Vence dificultades y fracasos.	Reflexiona frecuentemente sobre tu práctica docente							✓		✓		✓		✓		
Competencias sociales	Busca consensos.	Propicia en el aula un clima favorable								✓		✓		✓		✓		
		Promueve la práctica de valores en los estudiantes								✓		✓		✓		✓		
	Reconoce los derechos del niño.	Hace que sus estudiantes se sientan orgullosos de lo que hacen									✓		✓		✓		✓	
		Trata con efecto, brinda seguridad y confianza a los estudiantes									✓		✓		✓		✓	
	Respeto el pensamiento del otro	Promueve actividades lúdicas y/psicométricas									✓		✓		✓		✓	
	Practica la tolerancia, la convivencia y la cooperación.	Utiliza otros ambientes o lugares propia para el aprendizaje									✓		✓		✓		✓	
		Reconoce sus talentos, fortalezas de los estudiantes									✓		✓		✓		✓	
Competencias profesionales	Crea diferentes estrategias	Provoca conflictos cognitivos en los estudiantes utilizando preguntas								✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Competencias del perfil profesional docente

OBJETIVO: Determinar la influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TOBRES SATAN HELLEN VERONICA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTION EDUCATIVA

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------


FIRMA DEL
EVALUADOR

Validador 03 del instrumento de competencias del perfil profesional docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Competencias del perfil profesional docente Baez et al. (2019) define como compromiso organizacional como el estudio de la conducta de un individuo o conjunto de personas de una organización. Con la finalidad de realizar sus objetivos a largo y como 17 años, es por eso las organizaciones requieren comprender que cosas motiva a sus trabajadores y como poder relacionarse entre sí.	Compromiso efectivo	Externa	Disfruto hablando de los logros de esta institución educativa con personas que no pertenecen a ella.																		
		Interna	Siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.																		
		Realización personal	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa.																		
			Siempre había esperado un trabajo como el que desempeño ahora.																		
			Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de esta institución educativa.																		
		Sentido de pertenencia	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución educativa.																		
			Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.																		
			Me considero integrado plenamente a esta institución educativa.																		
		Afilación	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.																		
			Siento que mi labor se adapta a mis competencias.																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Compromiso organizacional

OBJETIVO: Determinar la influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TORRES SATAN HELEN VERONICA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTION EDUCATIVA

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------



FIRMA DEL
EVALUADOR

Validador 01 del instrumento compromiso organizacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias del perfil profesional docente Rico & Ponce (2022) describió que las competencias del perfil profesional docente vienen hacer un compuesto enlazado y fuerte que abarca conocimiento, habilidades y aptitudes en el cumplimiento responsable y eficiente de las tareas diarias que desarrolla	Competencias intelectuales	Domina conceptos y teorías actualizadas.	Domina conceptos y teorías actualizadas de tu área						X		X		X		X		
			Desarrolla procesos pedagógicos durante tu sesión de clases						X		X		X		X		
		Traduce en su que hacer educativo la política y legislación vigente.	Utiliza estrategias pertinentes para el recojo de los saberes previos						X		X		X		X		
		Actúa de acuerdo al mundo cambiante	Realiza preguntas que ayudan al razonamiento del estudiante						X		X		X		X		
		Conoce y aplica metodologías	Dosifica las actividades de acuerdo a la						X		X		X		X		

		edad del estudiante																
		Utiliza y evalúa estrategias	Evalúa utilizando instrumentos de evaluación						X		X			X		X		
		Optimiza métodos, técnicas y herramientas	Promueve el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula						X		X			X		X		
	Competencias inter e intrapersonales	Afirma su identidad personal, profesional y fortalece su autoestima.	Evidencia entusiasmo e interés de los estudiantes						X		X			X		X		
		Dispuesto al cambio	Soluciona conductas negativas de los estudiantes positivamente						X		X			X		X		
		Orienta y estimula el aprendizaje.	Propicia actividades que favorecen el desarrollo de la autonomía						X		X			X		X		
		Trabajo en equipo	Incentiva el trabajo en equipo						X		X			X		X		
		Promueve el auto e interaprendizaje.	Escucha y contesta a las preguntas de sus estudiantes						X		X			X		X		
		Escucha a los demás	Atiende las necesidades de los estudiantes						X		X			X		X		
		Aplica nuevas ideas.	Motiva el cuidado del medio ambiente						X		X			X		X		

		Vence dificultades y fracasos.	Reflexiona frecuentemente sobre tu práctica docente							X		X		X			
Competencias sociales	Busca consensos.	Propicia en el aula un clima favorable								X		X		X			
		Promueve la práctica de valores en los estudiantes								X		X		X			
	Reconoce los derechos del niño.	Hace que sus estudiantes se sientan orgullosos de lo que hacen									X		X		X		
		Trata con efecto, brinda seguridad y confianza a los estudiantes									X		X		X		
	Respeto el pensamiento del otro	Promueve actividades lúdicas y/psicométricas									X		X		X		
	Practica la tolerancia, la convivencia y la cooperación.	Utiliza otros ambientes o lugares propia para el aprendizaje									X		X		X		
		Reconoce sus talentos, fortalezas de los estudiantes									X		X		X		
Competencias profesionales	Crea diferentes estrategias	Provoca conflictos cognitivos en los estudiantes utilizando preguntas								X		X		X			

			Desarrolla actividades significativas para el estudiante							X		X		X		X	
		Define y elabora teorías actualizadas	Prepara y utiliza material educativo pertinente							X		X		X		X	
			Planifica la sesión de aprendizaje teniendo en cuenta el contexto							X		X		X		X	
		Diversifica el currículo	Monitorea el aprendizaje de sus estudiantes continuamente							X		X		X		X	
		Toma en cuenta las características del estudiante.	Logra la participación activa de los estudiantes							X		X		X		X	
		Elabora proyectos de aprendizaje	Utiliza medios audiovisuales durante sus clases							X		X		X		X	
		Incluye el uso de las Tics en el que hacer educativo	Realiza los tipos de evaluación, autoevaluación coevaluación.							X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Competencias del perfil profesional docente

OBJETIVO: Determinar la influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejancro Sánchez Arteaga 2022.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO SÁNCHEZ ARTEAGA 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Herrera Sarango Milagros Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestra en Docencia Universitaria

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------



FIRMA DEL
EVALUADOR

Validador 01 compromiso organizacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Competencias del perfil profesional docente Baez et al. (2019) define como compromiso organizacional como el estado de la conducta de un individuo o conjunto de personas de una organización. Con la finalidad de realizar sus objetivos a largo y corto plazo, es por eso las organizaciones requieren comprender que cosas motiva a sus trabajadores y como poder relacionarse entre si.	Compromiso efectivo	Externa	Disfruto hablando de los logros de esta institución educativa con personas que no pertenecen a ella.						X		X		X					
		Interna	Siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.						X		X		X		X			
		Realización personal	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa.						X		X		X		X			
			Siempre había esperado un trabajo como el que desempeño ahora.						X		X		X		X			
			Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de esta institución educativa.						X		X		X		X			
		Sentido de pertenencia	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución educativa.						X		X		X		X			
			Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.						X		X		X		X			
			Me considero integrado plenamente a esta institución educativa.						X		X		X		X			
		Afiliación	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.						X		X		X		X			
			Siento que mi labor se adapta a mis competencias.						X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Compromiso organizacional

OBJETIVO: Determinar la influencia de las competencias del perfil profesional docente en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga 2022

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO SÁNCHEZ ARTEAGA 2022 -

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Herrera Sarango Milagros Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestra en Docencia Universitaria

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------



FIRMA DEL
EVALUADOR

ANEXO 04: Resultados por presuntas

Resultados por preguntas de la variable perfil profesional docente

Competencias intelectuales

	1		2		3		4		5		6		7	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nunca	8	16%	7	14%	6	12%	11	22%	10	20%	5	10%	6	12%
Casi nunca	10	20%	9	18%	9	18%	4	8%	6	12%	10	20%	10	20%
A veces	3	6%			1	2%	2	4%	1	2%	1	2%	2	4%
Casi siempre	13	26%	7	14%	12	24%	14	28%	4	8%	14	28%	5	10%
Siempre	16	32%	27	54%	22	44%	19	38%	29	58%	20	40%	27	54%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Competencias inter e intrapersonales

8		9		10		11		12		13		14		15	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
6	12%	10	20%	7	14%	8	16%	10	20%	11	22%	11	22%	9	18%
11	22%	9	18%	8	16%	7	14%	6	12%	4	8%	5	10%	6	12%
2	4%	2	4%	1	2%	1	2%	3	6%	1	2%	1	2%	2	4%
11	22%	8	16%	8	16%	11	22%	10	20%	8	16%	7	14%	10	20%
20	40%	21	42%	26	52%	23	46%	21	42%	26	52%	26	52%	23	46%
50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Competencias sociales

16		17		18		19		20		21		22	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
10	20%	7	14%	8	16%	6	12%	7	14%	6	12%	9	18%
5	10%	8	16%	8	16%	9	18%	9	18%	17	34%	7	14%
9	18%			1	2%			10	20%	7	14%	2	4%
26	52%	2	4%	3	6%	4	8%	10	20%	6	12%	6	12%
50	100%	33	66%	30	60%	31	62%	14	28%	14	28%	26	52%
		50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Competencias profesionales

23		24		25		26		27		28		29		30	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
9	18%	8	16%	9	18%	8	16%	9	18%	9	18%	5	10%	7	14%
8	16%	9	18%	8	16%	8	16%	8	16%	7	14%	11	22%	8	16%
2	4%	2	4%	1	2%	2	4%	2	4%	2	4%	3	6%	1	2%
14	28%	11	22%	8	16%	5	10%	9	18%	11	22%	14	28%	8	16%
17	34%	20	40%	24	48%	27	54%	22	44%	21	42%	17	34%	26	52%
50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Resultados por preguntas de la variable compromiso organizacional

Dimensión: Compromiso Afectivo

	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nunca	7	14%	6	12%	12	24%	10	20%	8	16%	10	20%	8	16%	9	18%	7	14%	6	12%
Casi nunca	11	22%	11	22%	6	12%	8	16%	14	28%	8	16%	10	20%	10	20.0	8	16%	9	18%
A veces	10	20%	9	18%	12	24%	5	10%	9	18%	3	6%	9	18%	5	10.0	7	14%	7	14%
Casi siempre	11	22%	14	28%	7	14%	9	18%	12	24%	10	20%	10	20%	9	18.0	8	16%	11	22%
Siempre	11	22%	10	20%	13	26%	18	36%	7	14%	19	38%	13	26%	17	34.0	20	40%	17	34%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100.0	50	100%	50	100%

Dimensión: Compromiso Continuo

11		12		13		14		15	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
20	40%	15	30%	15	30%	11	22%	24	48%
13	26%	13	26%	9	18%	9	18%	13	26%
10	20%	13	26%	13	26%	6	12%	8	16%
3	6%	3	6%	8	16%	12	24%	4	8%
4	8%	6	12%	5	10%	12	24%	1	2%
50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Dimensión: Compromiso Normativo

16		17		18		19		20	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
16	32%	9	18%	12	24%	13	26%	18	36%
14	28%	12	24%	6	12%	11	22%	14	28%
6	12%	9	18%	4	8%	3	6%	11	22%
10	20%	14	28%	8	16%	12	24%	2	4%
4	8%	6	12%	20	40%	11	22%	5	10%
50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%