



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Educación emocional para desarrollar el compromiso docente en  
una Institución de Bachillerato Babahoyo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Zuñiga Carriel, Sixter David (orcid.org/0000-0002-7888-6484)

**ASESORES:**

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0001-9564-6936)

**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**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a Dios, ya que él es la inspiración de mi vida y sin él nada de esto sería posible. Gracias a mis padres cuyo amor, paciencia y arduo trabajo me han hecho realizar hoy otro sueño, y el coraje de enseñarme a estar firme en momentos adversidad porque Dios siempre está conmigo para socorrerme. Mis hermanos Bella y Darwin por su amor y apoyo incondicional en todo momento, gracias. A toda mi familia, por sus oraciones, consejos y palabras de aliento que me han hecho una mejor persona y me han acompañado de alguna manera a alcanzar todos mis sueños y metas. Finalmente me gustaría dedicar esta investigación a todos mis amigos que me apoyaron cuando más lo necesitaba, en especial a María Tómalá que es como mi hermana, gracias por tu apoyo y tus consejos.

## **AGRADECIMIENTO**

Me gustaría agradecer a las muchas personas y colegas que me ayudaron en la investigación y redacción de este artículo. En primer lugar, me gustaría agradecer a mis padres por su ayuda y apoyo a lo largo de mi recorrido por el producto, y a mi mentora, Irene Merino, por guiarme cuando necesitaba sus consejos. A todos mis amigos, vecinos y futuros compañeros que desinteresadamente me han ayudado, les agradezco infinitamente su ayuda y amabilidad. Gracias a la Universidad Cesar Vallejo por ser la sede de todo el conocimiento adquirido a lo largo de los años.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| CARÁTULA   | i    |
| DEDICATORIA  | ii   |
| AGRADECIMIENTO   | iii  |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR                           | iv   |
| DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR                            | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS   | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS   | vii  |
| RESUMEN  | viii |
| ABSTRACT   | ix   |
| I INTRODUCCIÓN   | 1    |
| II MARCO TEÓRICO   | 4    |
| III METODOLOGÍA  | 13   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                              | 13   |
| 3.2. Variables y operacionalización                              | 14   |
| 3.3. Población y muestra   | 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  | 24   |
| VI CONCLUSIONES  | 32   |
| VII RECOMENDACIONES  | 33   |
| REFERENCIAS  | 34   |
| ANEXO 1. Tabla de operacionalización de variables                | 38   |
| ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos                     | 39   |
| ANEXO 3: Evaluación por juicio de expertos                       | 41   |
| ANEXO 4: Modelo de consentimiento o asentimiento información UCV | 63   |
| ANEXO 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin           | 64   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> <i>Esquema del diseño.</i>  | 14 |
| <b>Tabla 2</b> <i>Población.</i>   | 15 |
| <b>Tabla 3</b> <i>Descriptivo de la dimensión compromiso docente.</i>            | 18 |
| <b>Tabla 4</b> <i>Prueba de normalidad</i>                                       | 19 |
| <b>Tabla 5</b> <i>Resultados del compromiso docente (CD).</i>                    | 20 |
| <b>Tabla 6</b> <i>Significancia de compromiso docente.</i>                       | 20 |
| <b>Tabla 7</b> <i>Resultados de la dimensión compromiso afectivo (CA).</i>       | 21 |
| <b>Tabla 8</b> <i>Significancia de compromiso afectivo.</i>                      | 21 |
| <b>Tabla 9</b> <i>Resultados de la dimensión compromiso de continuidad (CC).</i> | 22 |
| <b>Tabla 10</b> <i>Significancia de compromiso de continuidad.</i>               | 22 |
| <b>Tabla 11</b> <i>Resultados de la dimensión compromiso normativo (CN).</i>     | 23 |
| <b>Tabla 12</b> <i>Significancia de compromiso normativo.</i>                    | 23 |

## RESUMEN

El objetivo general del estudio fue determinar si el programa de educación emocional tiene un efecto significativo en el desarrollo del compromiso docente en una Institución de Bachillerato Babahoyo, 2023. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, de diseño experimental, de alcance preexperimental. La población muestral estuvo conformada por 40 docentes. Los resultados evidencian que existe un valor de  $\text{sig.} = ,014 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso afectivo de los docentes. De la misma manera se encontró un valor de  $\text{sig.} = ,013 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso de continuidad de los docentes. Del mismo modo se halló un valor de  $\text{sig.} = ,005 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso de continuidad de los docentes. Se concluye obteniendo un valor de  $\text{sig.} = ,015 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en el compromiso de los docentes.

Palabras clave: Educación emocional, compromiso docente, compromiso afectivo.

## **ABSTRACT**

The general objective of the study was to determine if the emotional education program has a significant effect on the development of teaching commitment in a Babahoyo 2023 High School Institution. The study was of an applied type, of a quantitative approach, of an explanatory level, of an experimental design, of pre-experimental scope. The sample population consisted of 40 teachers. The results show that there is a value of  $\text{sig.}=.014 < 5\%$ , therefore, it is accepted that the emotional education program has significantly influenced the affective commitment dimension of teachers. In the same way, a value of  $\text{sig.}=.013 < 5\%$  was found, therefore, it is accepted that the emotional education program has significantly influenced the continuity commitment dimension of teachers. In the same way, a value of  $\text{sig.}=.005 < 5\%$  was found, therefore, it is accepted that the emotional education program has significantly influenced the continuity commitment dimension of teachers. It is concluded by obtaining a value of  $\text{sig.}=.015 < 5\%$ , therefore, it is accepted that the emotional education program has significantly influenced the commitment of teachers.

Keywords: Emotional education, teacher commitment, affective commitment.

## I INTRODUCCIÓN

El compromiso docente es la responsabilidad que tiene un maestro en cada una de sus actividades, es un tema fundamental en el ámbito educativo, ya que representa la dedicación y entrega de los profesores hacia su labor de enseñanza. Es mucho más que cumplir con las tareas y responsabilidades básicas, implica un compromiso emocional y personal con el bienestar y desarrollo de los estudiantes, para Pocco (2018), el Compromiso Docente implica que exista el deseo de lograr un desarrollo, al mismo tiempo una necesidad de continuar con su aprendizaje y el deber que tiene con su trabajo o su institución.

Según un estudio realizado a nivel mundial mediante una encuesta elaborada por la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2022) en colaboración con la Organización Internacional de la Educación, se ha observado que un 59% de los maestros muestran compromiso en su labor docente. Sin embargo, también se ha identificado que muchos de ellos expresan preocupación por la falta de capacitación en áreas prioritarias como los objetivos de desarrollo sostenible. Aunque la mayoría de los docentes están comprometidos, reconocen la importancia de recibir una formación previa que les permita abordar diferentes temas y brindar un aprendizaje integral a sus estudiantes.

Con relación a Latinoamérica, se llevó a cabo un estudio por parte de la CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) en colaboración con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. El estudio se enfocó en analizar las políticas exitosas en el desarrollo profesional docente en países como Colombia, Uruguay, Brasil y Ecuador, utilizando una muestra de 85,000 maestros. Los resultados destacan la importancia del compromiso docente en las buenas prácticas educativas observadas en el aula. Este compromiso se refleja en el tiempo dedicado a la planificación, la preparación personal y la motivación en el aula.

El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) en colaboración con el Ministerio de Educación llevó a cabo a nivel nacional una encuesta dirigida



a 92,892 docentes que actualmente se encuentran laborando en el Ministerio. El objetivo principal de esta encuesta fue evaluar el desempeño y compromiso docente en relación con sus funciones. Los resultados obtenidos revelaron que un 70,5% de los docentes se encuentran en un nivel fundamental dentro de este proceso de evaluación. Adicionalmente, en el marco de estas encuestas, se incluyó un conjunto de preguntas relacionadas con los aspectos socioemocionales de cada maestro.

En base a diversos análisis realizados por distintas instituciones, se ha podido comprender la importancia del compromiso docente tanto dentro del aula como en el ámbito educativo en general. Es fundamental destacar que un docente comprometido en su trabajo puede generar mejores resultados en cada una de sus actividades y lograr que los estudiantes se integren de manera participativa, sintiéndose motivados por su labor. Esto a su vez ayuda a prevenir la deserción escolar, un problema que lamentablemente está en aumento. En este sentido, es crucial fortalecer la educación a través de docentes comprometidos, quienes desempeñan un papel clave en el proceso educativo.

Después de analizar los casos de investigación mencionados, es importante destacar la problemática que surge en el contexto de estudio. En el cantón Babahoyo, que pertenece a la provincia de Los Ríos, existen 208 instituciones educativas, incluyendo la institución que es objeto de estudio. Esta institución en particular cuenta con 40 docentes, y se ha observado un desinterés generalizado y un bajo compromiso por parte de la mayoría de los docentes para cumplir con sus responsabilidades relacionadas con el aprendizaje y las actividades pedagógicas dentro de la institución. Esta falta de compromiso ha llevado a un déficit en el logro del aprendizaje significativo que se espera alcanzar en la institución. Por lo tanto, se vio la necesidad de plantear el estudio para abordar la siguiente interrogante: "¿Cómo influye la educación emocional en la mejora del compromiso docente en una institución de bachillerato en Babahoyo en el año 2023?".

En el presente estudio, se proporcionará una justificación respaldada teóricamente que sustenta las variables involucradas, basándose en investigaciones previas sobre el compromiso docente realizadas por Pocco

(2018) y sobre la educación emocional realizadas por Lozano y Hernández (2022). Estas investigaciones teóricas no sólo respaldaron las variables presentes en este estudio, sino que también servirán como base para futuras investigaciones relacionadas con el tema mencionado. En cuanto a la validación de las variables, se considerarán instrumentos que permitan evaluar su confiabilidad en el ámbito metodológico. Estos instrumentos desempeñarán un papel crucial en el estudio, ya que proporcionarán información precisa sobre las variables en cuestión. Los beneficiarios de esta investigación serán los docentes que forman parte del estudio. A través de esta investigación, podrán comprender la importancia del compromiso docente y una buena educación emocional. Además, se podrán considerar talleres y actividades que ayuden a mejorar cualquier problema relacionado con las variables mencionadas, fomentando así mejores prácticas educativas. Desde esta perspectiva, la investigación contribuirá de manera significativa al ámbito social. Asimismo, se presentará una justificación práctica a través de las recomendaciones producto de los resultados obtenidos del análisis estadístico. Estas recomendaciones proporcionarán pautas para solucionar problemas a nivel institucional en relación con los docentes, con el objetivo de generar un cambio positivo en ellos y promover mejoras en el sistema educativo.

Además, como objetivo general se plantea determinar el efecto de la educación emocional en el compromiso docente en una institución de bachillerato en Babahoyo para el año 2023. Como objetivos específicos, se establece lo siguiente: determinar si la educación emocional tiene un efecto en la dimensión de compromiso afectivo docente en una institución de bachillerato en Babahoyo para el año 2023, determinar si la educación emocional tiene un efecto en la dimensión de compromiso de continuidad docente en una institución de bachillerato en Babahoyo para el año 2023 y determinar si la educación emocional tiene un efecto en la dimensión de compromiso normativo docente en una institución de bachillerato en Babahoyo para el año 2023

Es importante mencionar que como hipótesis general se plantea que el efecto de la educación emocional tiene un impacto significativo en el compromiso docente en una institución de bachillerato en Babahoyo para el año 2023.

## II MARCO TEÓRICO

Dentro de la investigación en este marco, se continúa describiendo el contexto nacional e internacional, tomando en cuenta trabajos con propuestas similares, para conocimiento del nivel de estudio de la variable compromiso docente.

España, Rodríguez-Hernández (2023) Las interacciones en el aula de preescolar, primaria y secundaria pueden entenderse a través de la lente del compromiso emocional del maestro, una noción psicoeducativa recientemente establecida. Con base en la investigación empírica, sabemos que es la conexión emocional del docente con sus alumnos en cuatro dimensiones lo que conduce a resultados de aprendizaje positivos. El propósito de esta investigación fue examinar si los diferentes aspectos del compromiso emocional del maestro pueden explicarse o no por diferentes factores psicoeducativos. Participaron 607 educadores de los tres niveles de estudio. De acuerdo con los hallazgos, el género, la formación en educación emocional y el nivel educativo explican mejor la variación de puntuación observada en las dimensiones del constructo. Estos resultados brindan una primera estimación del vínculo entre el concepto y las características socio-académicas investigadas en este estudio, allanando el camino para futuras investigaciones sobre el tema e informando la preparación de docentes en servicio y en formación.

Lima, Flores et al. (2023) Este estudio se propuso responder a la pregunta: "¿Cómo se sienten los docentes del área metropolitana de Lima que están comprometidos con sus instituciones y que realizan prácticas reflexivas sobre el compromiso organizacional y la práctica reflexiva?" en el año 2023. La investigación fue de carácter no experimental y básica, empleando dos cuestionarios validados para recopilar datos de 130 educadores. La mayoría de los docentes (71 %) y los que tienen menos de 10 años de experiencia (62,7 %) y los que son hombres (62,7 %) y mayores de 45 años (62,6 %) también tienen percepciones diferentes sobre la consistencia de los docentes. El compromiso organizacional es. Sin embargo, casi todos los encuestados (97,2%) están de acuerdo en que la práctica reflexiva se encuentra en un nivel alto; esta opinión cambia un poco para quienes se identifican como mujeres, quienes tienen más de 45 años y quienes tienen entre 10 y 25 años de experiencia. Finalmente, se demostró que, en el 2023, la práctica reflexiva entre los docentes que trabajan

en instituciones educativas de Lima Metropolitana estuvo directa y fuertemente relacionada con el compromiso organizacional ( $\rho=.58$ ,  $p.0001$ ).

Bolivia, Peralta et al. (2023) Los últimos años han visto una plétora de investigaciones que demuestran los vínculos entre la felicidad de los trabajadores y las demandas y recursos de los trabajos. El propósito del trabajo consistió en analizar la relación entre la salud mental positiva de los trabajadores y su productividad en el trabajo y en el aula. Utilizando una metodología cualitativa, llevamos a cabo un examen sistemático de materiales nacionales e internacionales relevantes. Scopus, Science Direct, Web of Science, Scielo, con un análisis de documentos que se emplearon como herramientas de investigación. Los resultados demuestran que la participación de los estudiantes, el aprendizaje activo y la instrucción excelente están directamente relacionados con la participación de los estudiantes. Los trabajadores comprometidos tienen un mayor sentido de autoestima, más satisfacción con la vida y están más comprometidos con la evolución de su profesión. Se enfatiza la relevancia de este constructo en la prevención del quiebre de instituciones y empresas, y se determina que el compromiso ofrece a los individuos comprometidos métodos para enfrentar las adversidades enfrentadas en su trabajo, concretando los fines previstos por él.

Lemus (2020), con el tema: Compromiso docente en la formación de la ciudadanía desde el movimiento pedagógico comunitario, sobre los cuales puede la formación de profesionales de la docencia ha estado asociada a tres corrientes: la tecnología y la epistemología crítica, que forman a los docentes como estudiosos que analizan, reconocen y promueven proyectos a la luz de problemas específicos. Bajo las tendencias clave, este estudio utiliza un enfoque etnográfico en un enfoque cualitativo, logrando el objetivo de reflexionar sobre las perspectivas, significados, motivaciones, intenciones y expectativas del trabajo comunitario que realizan los maestros en el entorno relacionado con la educación de primaria en Sucre - Ciudad de Cumaná. En esta tesis el autor se centra en la explicación de la necesidad del compromiso en auto capacitarse con la finalidad de llegar a los alumnos con nuevas estrategias alcanzando los objetivos planteados del conocimiento y avanzar en el desarrollo de la educación. El compromiso de un docente es parte fundamental a la hora de buscar nuevos aprendizajes que favorezcan el progreso de los alumnos para sus futuras

prácticas en el área laboral. Además, como docentes es de suma importancia creer en uno mismo, para poder transmitir el conocimiento en el entorno que nos desenvolvemos, en especial los espacios de formación de los alumnos.

Mientras que en Perú en su tesis doctoral Rosales (2019), realiza la investigación sobre Compromiso dentro del ámbito Laboral y Desempeño Profesional de educadores universitarios en una Universidad privada en la cual se presenta como objetivo general establecer qué relación existe entre las variables antes mencionada, para lo cual se hace un estudio a los docentes de esa institución, basándose en un investigación en su enfoque de forma cuantitativo mientras que dentro de su diseño tipo no experimental realizando preguntas a través de un cuestionario con preguntas cerradas, en donde obtuvo como resultado que se relacionan de manera directa la variable de compromiso laboral con la variable del desempeño profesional. Por lo cual se puede establecer que esta investigación sirve de soporte en el presente trabajo que se está realizando, debido al estudio realizado de la variable compromiso laboral.

Asi tambien Villanueva Moreno (2020) en la ciudad de Chimbote, Perú realizó su trabajo de titulación en base a las variables Compromiso docente asi como la conducción de los aprendizajes, en donde refleja como objetivo Comprobar si existe una relación entre la variable el compromiso docente y su segunda variable la conducción de los aprendizajes, para lo cual realiza un estudio a 108 estudiantes en una institución educativa del sector Quinuabamba, la recopilación de la información se la obtuvo a través de cuestionarios de encuestas mientras que para medir la relación que existia en la variable se utilizó la escala de Pearson la misma que permitio valorar cada uno de los objetivos planteados dentro del trabajo de investigación, comprobando que se establece una una relación directa entre las variables estudiadas.

La salud emocional es el estado de buena salud mental, que le permite a uno disfrutar de la vida al máximo y enfrentar bien los desafíos. Tiene que ver con manejar bien los contratiempos y alcanzar los objetivos. El objetivo era examinar cómo la salud emocional de los estudiantes universitarios se veía afectada por sus cursos. Para comprender mejor cómo los educadores y los estudiantes adquieren y perfeccionan sus talentos cognitivos, realizamos un análisis sistemático de 28 artículos académicos disponibles a través de Google Scholar. La SE no solo forma a la persona y lo prepara como emocionalmente

peculiar para la vida, sino que también es una esencia integral de los PC, neurofisiológicos y conductuales del ser humano, permitiéndole al estudiante manejar sus emociones en el ambiente educativo, lo cual es por ello que es importante comprender la gestión emocional en los estudiantes de educación superior.

En Quito, Ecuador en una investigación realizada por Rigo y Rovere (2021), sobre el compromiso docente y las tecnologías de la información menciona como objetivo referir las distintas percepciones de los estudiantes universitarios sobre el compromiso que tiene en relación a las TIC (tecnologías de la información y la comunicación). Por lo que se toma como muestra a 56 estudiantes los cuales se obtuvo la información a través de una serie de preguntas realizadas en una entrevista, en la cual cada uno de los estudiantes expresan sus perspectivas sobre el compromiso educativo que debe haber dentro del aprendizaje considerando. La misma que concluye que se debe analizar los distintos conceptos para así conocer las perspectivas así como el interés o la participación que existe por parte de los estudiantes.

En Ecuador Gordillo (2023) La salud emocional es el estado de buena salud mental, que le permite a uno disfrutar de la vida al máximo y enfrentar bien los desafíos. Tiene que ver con manejar bien los contratiempos y alcanzar los objetivos. El objetivo era examinar cómo la salud emocional de los estudiantes universitarios se veía afectada por sus cursos. Para comprender mejor cómo los educadores y los estudiantes adquieren y perfeccionan sus talentos cognitivos, realizamos un análisis sistemático de 28 artículos académicos disponibles a través de Google Scholar. La SE no solo forma a la persona y lo prepara como emocionalmente peculiar para la vida, sino que también es una esencia integral de los PC, neurofisiológicos y conductuales del ser humano, permitiéndole al estudiante manejar sus emociones en el ambiente educativo.

Después de revisar los estudios previos (antecedentes) se revisa el marco teórico de las variables educación emocional, la misma que de acuerdo a Collino (2017), la define como un proceso pedagógico, el cual conlleva una continuidad, así como permanencia, el mismo que busca impulsar el desarrollo emocional así como el cognitivo, debido a que estos dos aspectos forman parte primordial lograr un desarrollo integral de la personalidad. Según Granda y Granda (2021), considera a la educación emocional como un proceso en donde

existe una intencionalidad de manera sistemática; pero si este se lo deja actualmente en manos de las personas que no tengan experiencia en lo relacionado al tema puede surgir consecuencias de forma negativas. Además, se ha podido notar que la falta de estas habilidades como son las emocionales que surgen de cada persona, puede llegar afectar a los estudiantes. De acuerdo a lo mencionado por el autor la educación emocional es de gran importancia que se trabaje dentro del aula para evitar que así los alumnos pueden llegar a sentirse desmotivados y afecte en su aprendizaje. Asimismo se menciona que la educación emocional hace referencia al proceso de educativo en donde las personas a reconocen, comprenden y manejan sus emociones, y a desarrollan las habilidades para manejar las relaciones y los estados emocionales. Con el propósito de ayudar a las personas a adquirir conciencia emocional, empatía, comportamiento emocional, toma de decisiones emocionales y habilidades para relacionarse. (Lozano y Hernandez, 2022).

Mientras que López (2016), menciona que la Educación emocional va surgiendo en los estudiantes en sus primeros años de estudios y se van desarrollando durante todo el proceso de escolaración, por ellos es importante que en cada año educativo se incentive al alumno no solo en el proceso educativo sino también en lo emocional porque este puede llegar a influir dentro de su enseñanza, principalmente en los niveles de educación inicial así como en el de preparatoria. Además la educación emocional se puede establecer como un procedimiento pedagógico de forma permanente y que se lleva continuamente, el mismo que busca el desarrollo de las distintas competencias relacionadas con las emociones con el fin de de ayudar en el progreso de las personas en su bienestar sea este personal o social (Quiroz Domínguez, 2019).

También la educación emocional ha sido establecida como una necesidad de manera urgente que se necesita dentro de una sociedad actualmente, con la cual se puede llegar adquirir así como afianzar y lograr el desarrollo de las diferentes habilidades así como cada una de las competencias socioemocionales que requiere tener el estudiantes de hoy en día, la cual debería ser una de los principales requisitos que deben tener para que exista una correcta formación. (Ensuncho Hoyos y Enrique, 2022). Entre sus diferentes dimensiones encontramos el proceso educativo, así como el desarrollo

emocional, habilidades emocionales y habilidades sociales, la misma que a continuación se detallan: El proceso educativo se considera como la transmisión de conocimiento así como los valores y las distintas habilidades que puede tener una persona u otra, los mismos que pueden ser de manera formal o informal, el mismo que abarca todos los aspectos que están relacionados con la educación. Según Turrión (2022) define al proceso educativo como aquel conjunto que conlleva varias actividades que son realizadas por las personas que están en la educación, las cuales van enfocadas en la realidad educativa.

Es así que Touriñán (2019), establece que el proceso educativo además de plantear actividades tiene que respetar los distintos criterios y darle libertad a expresar al educando, debido a que cada estudiante es también el creador de su desarrollo. En caso de que este conocimiento no se logre se tiene que dentro del proceso establecer instrumentalización. Considerando que el proceso educativo siempre está presto a tener resultados que vayan de forma equilibrada sin que este se origine de manera contraria, en que caso que esto no suceda ya no sería un proceso independiente sino que se habla de dar instrucciones así como un adiestramiento de la memoria y ya no se hablaría de forma general sino que va destinado a una formación de manera especializada.

En cambio el desarrollo emocional es establecido como una definición difícil que lleva varios aspectos que aparecen por cada una de las emociones entre las cuales están la expresión, también la toma de conciencia y la regulación que se debe tener con las demás personas, así como con uno. Así mismo se establece que cada uno de los procesos que intervengan van apegados al desarrollo tanto cognitivo así como también social va ligado a su vez tanto al desarrollo cognitivo, como social que permite una retroalimentación entre ambos desarrollos así como al desarrollo que tiene que ver con el lenguaje (Sánchez Cuevas, 2023). Según menciona Dormal (2019), este desarrollo empieza desde la etapa temprana al igual que otros procesos de desarrollo tales como el cognitivo conjuntamente como el de lenguaje. Pero se considera que es quien recibe menos atención que los otros, lo cual es primordial que se centren en este desarrollo para así evitar de manera pronta que existan problemas psicológicos que puedan generar un retraso que impidan relacionarse con la sociedad de forma normal. Teniendo en cuenta que si se logra un desarrollo emocional acorde permitiría que exista una relación con las demás personas de



forma exitosa así como duradera, porque este puede influir en la empatía, el carió así como el respeto factores importantes dentro de un mejor mundo.

Mientras que las habilidades emocionales son consideradas otra de las dimensiones dentro de la educación emocional por lo que Roldán (2022), establece que son aquellas que permiten que exista una mejor relación logrando que todos sean tratados por igual, por que a través de ellas las personas pueden ser capaces de autoconocerse y aceptarse tal como son respetándose así mismo y a los demás. Es por eso que son consideradas como necesarias en la vida debido a que permiten alcanzar el éxito, las mismas que permiten un desarrollo pleno si son enseñadas a los hijos. Las cuales son importante en la infancia de cada menor, deben ser enseñadas a medida que va creciendo considerado que aportan en el desarrollo infantil. Es por ese motivo que Montenegro (2022) señala como un proceso mediante el cual cada niño, así como adolescente o hasta los adultos pueden adquirir así como aplicar los distintos conocimientos, también las actitudes y las diferentes habilidades que les permitan conocer así como mejorar el manejo de sus emociones, logrando que sea capaz de establecer objetivos así como ideas positivas, siendo empático con las demás personas, consiguiendo relacionarse de manera positiva con la sociedad y principalmente poder tomar decisiones correctas de manera responsable en su vida.

Así también las habilidades sociales son consideradas como el comportamiento que se debe de tener para las distintas interacciones sociales que existen. Las mismas que permiten establecer una relación con las demás personas que lo rodean, se califican con la adecuada conducta que debe de mantener una persona, las cuales involucran varios comportamientos sean estos con comunicación verbal o en otros casos no verbal. Es aquí donde se desarrolla la habilidad para ser parte de un grupo de manera correcta, logrando que se vincule con facilidad (Blanco, 2019, p. 6). En estas habilidades sociales también se involucra a las diferentes interacciones que puedan darse entre las personas de un ámbito de la sociedad, ya sea dentro de un grupo de personas, en el ámbito laboral o en el ámbito educativo; teniendo como objetivo que las personas puedan manejar su conducta, así como los aspectos personales de forma correcta dependiendo en la situación, creando una combinación entre sus su desarrollo personal y profesional (Flores et al., 2016, p. 9).

El compromiso en el ámbito educativo se refiere a una forma voluntaria en el principal motor es la motivación intrínseca, la cual esta enfocada hacia los objetivos, así como cada uno de los valores que hay hacia la institución donde se encuentra, como una escuela, fomenta el trabajo duro en lugar de las bajas expectativas. Este enfoque relacional, reconoce la obligación de aprender de acuerdo al contexto de lo que se está discutiendo, recordando que estos contextos, siempre estarán ligados al proceso de aprendizaje (Pino y Pasmanik, 2021). El compromiso docente es un tema fundamental en el ámbito educativo, ya que representa la dedicación y entrega de los profesores hacia su labor de enseñanza. Es mucho más que cumplir con las tareas y responsabilidades básicas, implica un compromiso emocional y personal con el bienestar y desarrollo de los estudiantes. Un profesor comprometido se preocupa por el progreso académico y personal de sus alumnos, busca inspirar y motivarlos, y está dispuesto a invertir tiempo y energía adicional para ayudar a alcanzar el éxito.

Asimismo el Compromiso Docente implica que exista el deseo de lograr un desarrollo, al mismo tiempo una necesidad de continuar con su aprendizaje y el deber que tiene con su trabajo o su institución (Pocco, 2018). Además, es importante hablar de las dimensiones que posee el compromiso docente entre las cuales tenemos el Compromiso afectivo en el cual de acuerdo a Uriostegui (2019), este es el afecto emocional que una persona o trabajador tiene por empresa o lugar de trabajo muy aparte de su sueldo, al mismo tiempo lo define como la relación del empleado con la empresa es lo que lo motiva a permanecer en la organización más que su salario. También se puede definir como el estado mental del empleado relacionado con los valores y actitudes de la empresa para la que trabaja. Mencionando que muchas veces las personas no se dan cuenta de este afecto ni están conscientes del mismo, pero lo demuestran cuando hablan de su lugar de trabajo o se puede notar al verse feliz y con gran satisfacción al trabajar en ella. Por lo que son estas personas que le toman gran aprecio a la institución y les preocupa si ella no está marchando bien.

Por otra parte, Coronado, et al. (2020) dan a conocer que el compromiso afectivo es la preocupación que el trabajador tiene por su empleo y su institución así con el que ellos el empleador tiene por ellos, es decir que incluye una relación mutua, siendo un poco complejo llegar a una definición entre los factores o las

dimensiones que originan esto. Cabe destacar que otra de las dimensiones dentro del compromiso docente es el Compromiso de continuidad en el cual Arboleda (2016), establece que es la dificultad que siente un trabajador en cambiarse de un trabajo debido a que desea seguir siendo para de la empresa o institución, aunque tuviera otras ofertas disponibles, considerándose como un grado de lealtad hacia la misma. Pero de acuerdo a Peña et al. (2016), considera que es el nivel de la persona en el cual siente que debe permanecer en la institución, al mismo tiempo menciona que según lo dicho por otros autores que esto se debe debido a que las personas consideran el tiempo que les acuparía en encontrar otra institución si dejaran en la que se encuentran así como el esfuerzo que les tomaría, así como lo económico, lo físico y teniendo en cuenta el tener que volver adaptarse nuevamente a la institución como a un nuevo trabajo, considerando que existe una gran ventaja de continuar en la misma organización tales como el sueldo, el grado de antigüedad, el aprendizaje y la buena relación laboral entre compañeros.

Entre otra de las dimensiones encontramos al Compromiso normativo en donde según lo mencionado Peña et al. (2016), este compromiso está relacionado al grado de sentir que tiene la persona así como obligatoriedad con la empresa, sintiendo que permanecer en ella es lo correcto debido al nivel de lealtad que tiene con la institución sin considerar si se siente o no satisfecho en la misma o con su trabajo. Aquí en este compromiso mora la lealtad con la empresa u organización esperando que existe una reciprocidad de por parte de este hacia él a través de los distintos beneficios que le puede otorgar.

### III METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación aplicada, de la cual este es un componente, trata de encontrar nueva información que pueda usarse como base para abordar los problemas identificados. Por ello, el programa de educación emocional se esfuerza por aumentar la dedicación de los docentes a su trabajo para que se refleje en las lecciones que imparten a sus alumnos. Álvarez (2020, p. 3) argumenta que las características de la investigación aplicada son su enfoque en las aplicaciones prácticas y su impacto directo en la resolución de problemas concretos.

Se ha utilizado el método deductivo, partiendo de una premisa general o una teoría amplia, es decir se ha iniciado buscando información desde un contexto mundial, latinoamericano, nacional e institucional, asimismo, se inició con antecedentes internacionales, nacionales y conociendo las diferentes teorías que explican las variables. Por lo tanto se trabajó de una afirmación general o principio amplio y se llega a conclusiones más específicas a través de un proceso de inferencia.

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo porque busco como apoyo a la estadística para medir la variable con las opiniones recibidas de la muestra a través de análisis e interpretación de resultados para la contrastación de hipótesis y dar respuesta a la pregunta de investigación.

El diseño utilizado fue experimental porque implicó la manipulación intencional de la variable independiente educación emocional a través de talleres permitiendo la observación de los cambios que se generan en la variable dependiente, asimismo, se trabajó un nivel pre experimental debido a que los talleres e instrumento se aplicó a un solo grupo llamado experimento, fue un estudio longitudinal porque permitió aplicar el instrumento en tipos diferentes antes y después de un periodo de tiempo del tratamiento a través de los talleres.

Se esquematiza el diseño utilizado en el desarrollo de la investigación:

**Tabla 1**  
*Esquema del diseño.*

| <b>Grupo</b> | <b>Aplicación de Pretest</b> | <b>Programa</b> | <b>Aplicación de Posttest</b> |
|--------------|------------------------------|-----------------|-------------------------------|
| G            | O1                           | X               | O2                            |

Dónde:

G = grupo experimento

O<sub>1</sub>= Pretest

X = programa de educación emocional

O<sub>2</sub>= Posttest

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable Independiente:** Educación Emocional

#### **Definición conceptual**

La educación emocional hace referencia al proceso educativo que busca que las personas comprendan y manejen sus emociones, así como desarrollen habilidades para gestionar las relaciones y los estados emocionales. Su objetivo principal es ayudar a las personas a adquirir conciencia emocional, empatía, habilidades para el comportamiento emocional, toma de decisiones emocionales y habilidades para relacionarse (Lozano y Hernández, 2022).

#### **Definición operacional**

Para esta variable se ha elaborado un programa con diferentes talleres en concordancia con las dimensiones que ayuden a mejorar el compromiso docente logrando una actitud y dedicación hacia el trabajo y acatando sus responsabilidades en el ámbito educativo. asimismo, se elaboraron 10 talleres estructurados con materiales que ayuden a los docentes asumir su compromiso con la institución educativa.

**Variable dependiente:** Compromiso Docente

### **Definición conceptual**

Compromiso docente implica que exista el deseo de lograr un desarrollo, al mismo tiempo una necesidad de continuar con su aprendizaje y el deber que tiene con su trabajo o su institución. Cabe mencionar que el compromiso docente está relacionado con la satisfacción laboral que tiene, así como el deseo de continuar en la profesión docente (Pocco, 2018).

### **Definición operacional**

Para esta variable se ha utilizado un instrumento que ayude con el levantamiento de información de la muestra y que tiene coherencia con la matriz de operacionalización, permitiendo la medición de la variable

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

Es considerada como aquel conjunto o grupos de individuos como objetos o alguna medida, que representan el total dentro de una investigación los cuales poseen alguna característica en común que pueden ser observables en un determinado tiempo o lugar, de donde se está generando la investigación.(Moreno, 2021). La investigación tiene como población a 20 docentes que conforman la instritución y que tienen como caracterisca el compromiso docente, por contar con una poblacion pequena de trabajara con todos.

**Tabla 2**  
*Población.*

| <b>Población</b>                                 | <b>Cantidad</b> |
|--|-----------------|
| <b>Docentes de una Unidad Educativa Babahoyo</b> | 20              |
| <b>Total</b>                                     | <b>20</b>       |

**Nota:** nonima de asistencia

### **Criterios de inclusión**

Se ha considerado todos los docentes que gocen de buena salud y que hayan cumplido con entregar el consentimiento informado.

Se han considerado todos los docentes que han cumplido con las características del problema estudiado

### **Criterios de exclusión**

No se han considerado estos criterios

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se ha considerado la técnica de la observación con el objetivo de conocer el lugar, observar el comportamiento de la muestra dando lugar a un levantamiento de información que ayudó a la investigación. Asimismo, se elaboró un cuestionario en base a las dimensiones presentadas en la matriz de consistencia, además se presenta una consigna que fue explicada a los docentes para que contesten cada una de las preguntas y que ayuden a medir la variable compromiso docentes, se han considerado opciones de respuesta en escala de likert. Asimismo, se realizó el proceso de validación en base a cinco expertos en el tema investigado que ayudaron a interpretar y analizar cada una de las preguntas con el objetivo de verificar la coherencia con los indicadores dimensiones y variables y mida lo que tenga que medir es decir la variable compromiso docente, esta validez paso por los valores de la V de Aiken, también, se realizó la prueba piloto con 10 docentes con características del problema investigado y con el objetivo de conocer si el instrumento está listo para ser utilizado con el grupo experimento, también se hace referencia que para tratar la prueba piloto se ha utilizado el Alfa de Cronbach.

Para la variable independiente se ha elaborado un programa con diferentes talleres en concordancia con las dimensiones que ayuden a mejorar el compromiso docente logrando una actitud y dedicación hacia el trabajo y acatando sus responsabilidades en el ámbito educativo. asimismo, se elaboraron 10 talleres estructurados con materiales que ayuden a los docentes asumir su compromiso con la institución educativa.

### **3.5. Procedimientos**

Para la ejecución de la investigación se han realizados varias coordinaciones que especifican en la siguiente línea: Se solicitó la carta de presentación a la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo con el objetivo de presentarse como alumno del último ciclo de la maestría y como parte de los estudios se debe culminar con una investigación científica, frente a esta argumentos se solicitó el documento de autorización a la institución educativa, quienes aceptaron mediante un documento para ejecutar el estudio que incluye aplicación de varios talleres, y aplicación de un instrumento, además se han realizado otras gestiones como reuniones con los docentes para socializar el trabajo que se iba a realizar, también se les explicó sobre el consentimiento informado que es parte de los aspecto éticos para llevar a cabo una investigación, asimismo, se trabajó con 10 docentes de la misma investigación la prueba piloto que ayudó a la fiabilidad del instrumento.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En este punto de utilizo como herramienta la estadística descriptiva debido a que ayudo a clasificar y a resumir la información tabulada, presentado mediante una tabla los niveles, porcentajes y frecuencias de la información procesada, además, se seleccionó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Para la interpretación de la muestra y ver si los datos utilizados llevan una distribución normal. Esta prueba dio lugar a utilizar estadígrafo de rangos con signo de Wilcoxon porque los datos analizados no presentaron una distribución normal.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación, se han seguido los criterios de autenticidad y se ha respetado el derecho de autor citando adecuadamente todas las fuentes utilizadas, siguiendo las Normas APA 7ma edición para citar a los autores. Se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de las variables, respaldando el estudio con investigaciones previas que han servido como base para la investigación actual. Además, se han respetado los lineamientos que exigen los aspectos éticos como el consentimiento informado que deben presentar los docentes que han tomado la decisión de participar voluntariamente del estudio.



## IV RESULTADOS

**Tabla 3**

*Descriptivo de la dimensión compromiso docente.*

| Variables             | Prueba          | Alto      |            | Medio    |            | Bajo      |            | Total     |             |
|-----------------------|-----------------|-----------|------------|----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
|                       |                 | fi        | %          | fi       | %          | fi        | %          | fi        | %           |
| Compromiso<br>Docente | <b>Pre/test</b> | <b>3</b>  | <b>15%</b> | <b>5</b> | <b>25%</b> | <b>12</b> | <b>60%</b> | <b>20</b> | <b>100%</b> |
|                       | <b>Pos/test</b> | <b>17</b> | <b>85%</b> | <b>3</b> | <b>15%</b> | <b>0</b>  | <b>0%</b>  | <b>20</b> | <b>100%</b> |

Nota: Comparativo de Pre y Postest de compromiso docente.

Aplicado el instrumento de compromiso docente los resultados muestran diferencias marcadas entre el pre y postest, en este sentido, se aprecia que en la aplicación inicial del cuestionario los resultados ubican en nivel bajo el compromiso docentes con una frecuencia de 12 que equivale al 60%. Aplicado el programa de estudio, se encontró una diferencia ubicando el compromiso de los docentes en un nivel alto con una frecuencia de 17 que equivale al 85%. Por lo tanto, se puede establecer que la aplicación del programa de educación emocional ha tenido una influencia significativa en el compromiso docente.

**Tabla 4**  
*Prueba de normalidad*

|                                 | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------------------|--------------|----|------|
|                                 | Estadístico  | Gl | Sig. |
| Cuestionario compromiso docente | ,811         | 20 | ,016 |
| D1- compromiso/afectivo         | ,884         | 20 | ,021 |
| D2- compromiso/continuidad      | ,809         | 20 | ,025 |
| D3- compromiso/normativo        | ,801         | 20 | ,011 |

Nota: normalidad de las variables

Se encuentra que la prueba de ajustes de bondad de Shapiro Wilk ha obtenido valores que demuestran que no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará como prueba de contrastación de hipótesis la Prueba de Rangos de Wilcoxon.

## Hipótesis general

Ha: El programa de educación emocional tienen un efecto significativo en el desarrollo del compromiso docente en una Institución de Bachillerato Babahoyo, 2023.

**Tabla 5**

*Resultados del compromiso docente (CD).*

|               |                  | Rangos          |           |          |
|---------------|------------------|-----------------|-----------|----------|
|               |                  | N°              | $\bar{X}$ | $\Sigma$ |
| CD-pos-test – | Rangos negativos | 0 <sup>a</sup>  | 0,00      | 0,00     |
| CD-pre-test   | Rangos positivos | 17 <sup>b</sup> | 6,78      | 50,00    |
|               | Empates          | 3 <sup>c</sup>  |           |          |
|               | Total            | 20              |           |          |

a. CD pos-test < CD pre-test

b. CD pos-test > CD pre-test

c. CD pos-test = CD pre-test

**Tabla 6**

*Significancia de compromiso docente.*

### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

|                             | CD pos-test – CD pre-test |
|-----------------------------|---------------------------|
| Z                           | -2,689 <sup>b</sup>       |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,015                      |

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

Se observa que a través de la prueba de Wilcoxon basada en rangos negativos ha obtenido un valor de sig.=,015 < 5%, por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en el compromiso de los docentes.

### Hipótesis específica 1

Ha: El programa de educación emocional tienen un efecto significativo en la dimensión compromiso afectivo en docentes en una Institución de Bachillerato Babahoyo, 2023.

**Tabla 7**

*Resultados de la dimensión compromiso afectivo (CA).*

|                    |                  | Rango           |           |          |
|--------------------|------------------|-----------------|-----------|----------|
|                    |                  | N°              | $\bar{X}$ | $\Sigma$ |
| Post_ CA- Pret_ CA | Rangos negativos | 0 <sup>a</sup>  | 0,00      | 00,00    |
|                    | Rangos positivos | 18 <sup>b</sup> | 5,11      | 45,00    |
|                    | Empates          | 2 <sup>c</sup>  |           |          |
|                    | Total            | 20              |           |          |

a. Post\_ CA < Pret\_ CA

b. Post\_ CA > Pret\_ CA

c. Post\_ CA = Pret\_ CA

**Tabla 8**

*Significancia de compromiso afectivo.*

#### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

|                             | Post_ CA - Pre_ CA  |
|-----------------------------|---------------------|
| Z                           | -2,389 <sup>b</sup> |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,014                |

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

Se observa que a través de la prueba de Wilcoxon basada en rangos negativos ha obtenido un valor de sig.=,014 < 5%, por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso afectivo de los docentes.

## Hipótesis específica 2

Ha: El programa de educación emocional tienen un efecto significativo en la dimensión compromiso de continuidad en docentes en una Institución de Bachillerato Babahoyo, 2023.

**Tabla 9**

*Resultados de la dimensión compromiso de continuidad (CC).*

|                    |                  | Rango           |           |          |
|--------------------|------------------|-----------------|-----------|----------|
|                    |                  | N°              | $\bar{X}$ | $\Sigma$ |
| Post_ CC- Pret_ CC | Rangos negativos | 0 <sup>a</sup>  | 0,00      | 00,00    |
|                    | Rangos positivos | 18 <sup>b</sup> | 5,41      | 45,00    |
|                    | Empates          | 2 <sup>c</sup>  |           |          |
|                    | Total            | 20              |           |          |

a. Post\_ CC < Pret\_ CC

b. Post\_ CC > Pret\_ CC

c. Post\_ CC = Pret\_ CC

**Tabla 10**

*Significancia de compromiso de continuidad.*

### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

|                             | Post_ CC - Pre_ CC  |
|-----------------------------|---------------------|
| Z                           | -2,487 <sup>b</sup> |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,013                |

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

Se observa que a través de la prueba de Wilcoxon basada en rangos negativos ha obtenido un valor de sig.=,013 < 5%, por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso de continuidad de los docentes.

### Hipótesis específica 3

Ha: El programa de educación emocional tienen un efecto significativo en la dimensión compromiso normativo en docentes en una Institución de Bachillerato Babahoyo, 2023.

**Tabla 11**

*Resultados de la dimensión compromiso normativo (CN).*

|                    |                  | Rango           |           |          |
|--------------------|------------------|-----------------|-----------|----------|
|                    |                  | N°              | $\bar{X}$ | $\Sigma$ |
| Post_ CN- Pret_ CN | Rangos negativos | 0 <sup>a</sup>  | 0,00      | 00,00    |
|                    | Rangos positivos | 17 <sup>b</sup> | 4,89      | 50,00    |
|                    | Empates          | 3 <sup>c</sup>  |           |          |
|                    | Total            | 20              |           |          |

a. Post\_ CN < Pret\_ CN

b. Post\_ CN > Pret\_ CN

c. Post\_ CN = Pret\_ CN

**Tabla 12**

*Significancia de compromiso normativo.*

#### **Estadísticos de prueba<sup>a</sup>**

|                             | Post_ CN - Pre_ CN  |
|-----------------------------|---------------------|
| Z                           | -2,585 <sup>b</sup> |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,005                |

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

Se observa que a través de la prueba de Wilcoxon basada en rangos negativos ha obtenido un valor de sig.=,005 < 5%, por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso normativo de los docentes.

## V DISCUSIÓN

El análisis realizado al objetivo general ha tenido como resultado que existe un valor de  $\text{sig.} = ,015 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en el compromiso de los docentes. Resultados que coinciden con Peralta et al. (2023) quien concluye que la felicidad de los trabajadores y las demandas y recursos de los trabajos están directamente relacionados con la participación de los estudiantes. Los trabajadores comprometidos tienen un mayor sentido de autoestima, más satisfacción con la vida y están más comprometidos con la evolución de su profesión. Se enfatiza la relevancia de este constructo en la prevención del quiebre de instituciones y empresas, y se determina que el compromiso ofrece a los individuos comprometidos métodos para enfrentar las adversidades enfrentadas en su trabajo, concretando los fines previstos por él. Lemus (2020) quien refiere que la formación de docentes como estudiosos que analizan, reconocen y promueven proyectos a la luz de problemas específicos. Y que el compromiso de un docente es parte fundamental a la hora de buscar nuevos aprendizajes que favorezcan el progreso de los alumnos para sus futuras prácticas en el área laboral. Además, señala que como docentes es de suma importancia creer en uno mismo, para poder transmitir el conocimiento en el entorno que nos desenvolvemos, en especial los espacios de formación de los alumnos. Rigo y Rovere (2021) quien concluye que el compromiso docente y las tecnologías de la información menciona como objetivo referir las distintas persecuciones de los estudiantes universitarios sobre el compromiso que tiene en relación a las TIC (tecnologías de la información y la comunicación). También concluye que se debe analizar los distintos conceptos para así conocer las perspectivas así como el interés o la participación que existe por parte de los estudiantes. Gordillo (2023) concluye que la salud emocional es el estado de buena salud mental, que le permite a uno disfrutar de la vida al máximo y enfrentar bien los desafíos. Tiene que ver con manejar bien los contratiempos y alcanzar los objetivos. El objetivo era examinar cómo la salud emocional de los estudiantes universitarios se veía afectada por sus cursos. La SE no solo forma a la persona y lo prepara como emocionalmente peculiar para la vida, sino que también es una esencia integral de los PC, neurofisiológicos y conductuales del

ser humano, permitiéndole al estudiante manejar sus emociones en el ambiente educativo.

Teóricamente coincide con Collino (2017), la define como un proceso pedagógico, el cual conlleva una continuidad, así como permanencia, el mismo que busca impulsar el desarrollo emocional así como el cognitivo, debido a que estos dos aspectos forman parte primordial lograr un desarrollo integral de la personalidad. Granda y Granda (2021), considera a la educación emocional como un proceso en donde existe una intencionalidad de manera sistemática; pero si este se lo deja actualmente en manos de las personas que no tengan experiencia en lo relacionado al tema puede surgir consecuencias de forma negativas. Además, se ha podido notar que la falta de estas habilidades como son las emocionales que surgen de cada persona, puede llegar a afectar a los estudiantes. De acuerdo a lo mencionado por el autor la educación emocional es de gran importancia que se trabaje dentro del aula para evitar que así los alumnos pueden llegar a sentirse desmotivados y afecte en su aprendizaje. Lozano y Hernández (2022) quien menciona que la educación emocional hace referencia al proceso de educativo en donde las personas reconocen, comprenden y manejan sus emociones, y desarrollan las habilidades para manejar las relaciones y los estados emocionales. Con el propósito de ayudar a las personas a adquirir conciencia emocional, empatía, comportamiento emocional, toma de decisiones emocionales y habilidades para relacionarse. Mientras que López (2016), menciona que la Educación emocional va surgiendo en los estudiantes en sus primeros años de estudios y se van desarrollando durante todo el proceso de escolarización, por ellos es importante que en cada año educativo se incentive al alumno no solo en el proceso educativo sino también en lo emocional porque este puede llegar a influir dentro de su enseñanza, principalmente en los niveles de educación inicial así como en el de preparatoria. Quiroz Domínguez (2019) quien refiere que además la educación emocional se puede establecer como un procedimiento pedagógico de forma permanente y que se lleva continuamente, el mismo que busca el desarrollo de las distintas competencias relacionadas con las emociones con el fin de ayudar en el progreso de las personas en su bienestar sea este personal o social. Ensuncho Hoyos y Enrique (2022) quien menciona que entre sus diferentes



dimensiones encontramos el proceso educativo, así como el desarrollo emocional, habilidades emocionales y habilidades sociales, la misma que detalla el proceso educativo se considera como la transmisión de conocimiento así como los valores y las distintas habilidades que puede tener una persona u otra, los mismos que pueden ser de manera formal o informal, el mismo que abarca todos los aspectos que están relacionados con la educación. Turrión (2022) define al proceso educativo como aquel conjunto que conlleva varias actividades que son realizadas por las personas que están en la educación, las cuales van enfocadas en la realidad educativa. Touriñán (2019) quien establece que el proceso educativo además de plantear actividades tiene que respetar los distintos criterios y darle libertad a expresar al educando, debido a que cada estudiante es también el creador de su desarrollo. En caso de que este conocimiento no se logre se tiene que dentro del proceso establecer instrumentalización. Considerando que el proceso educativo siempre está presto a tener resultados que vayan de forma equilibrada sin que este se origine de manera contraria, en que caso que esto no suceda ya no sería un proceso independiente sino que se habla de dar instrucciones así como un adiestramiento de la memoria y ya no se hablaría de forma general sino que va destinado a una formación de manera especializada. Sánchez Cuevas, (2023) el cual señala que el desarrollo emocional es establecido como una definición difícil que lleva varios aspectos que aparecen por cada una de las emociones entre las cuales están la expresión, también la toma de conciencia y la regulación que se debe de tener con las demás personas, así como con uno. Así mismo establece que cada uno de los procesos que intervengan van apegados al desarrollo tanto cognitivo así como también social va ligado a su vez tanto al desarrollo cognitivo, como social que permite una retroalimentación entre ambos desarrollos así como al desarrollo que tiene que ver con el lenguaje. Dormal (2019) quien refiere que este desarrollo empieza desde la etapa temprana al igual que otros procesos de desarrollo tales como el cognitivo conjuntamente como el de lenguaje. Pero se considera que es quien recibe menos atención que los otros, lo cual es primordial que se centren en este desarrollo para así evitar de manera pronta que existan problemas psicológicos que puedan generar un retraso que impidan relacionarse con la sociedad de forma normal. Teniendo en cuenta que si se logra un desarrollo emocional acorde permitiría que exista una relación con las demás personas de

forma exitosa así como duradera, porque este puede influir en la empatía, el cariño así como el respeto factores importantes dentro de un mejor mundo. Roldán (2022) refiere que mientras que las habilidades emocionales, son consideradas otra de las dimensiones dentro de la educación emocional por lo que establece que son aquellas que permiten que exista una mejor relación logrando que todos sean tratados por igual, por que a través de ellas las personas pueden ser capaces de autoconocerse y aceptarse tal como son respentados así mismo y a los demás. Es por eso que son consideradas como necesarias en la vida debido a que permiten alcanzar el éxito, las mismas que permiten un desarrollo pleno si son enseñadas a los hijos. Las cuales son importante en la infancia de cada menor, deben ser enseñadas a medida que va creciendo considerado que aportan en el desarrollo infantil. Montenegro (2022) quien refiere por ese motivo que es un proceso mediante el cual cada niño, así como adolescente o hasta los adultos pueden adquirir así como aplicar los distintos conocimientos, también las actitudes y las diferentes habilidades que les permitan conocer así como mejorar el manejo de sus emociones, logrando que sea capaz de establecer objetivos así como ideas positivas, siendo empático con las demás personas, consiguiendo relacionarse de manera positiva con la sociedad y principalmente poder tomar decisiones correctas de manera responsable en su vida. Blanco (2019) quien refiere que las habilidades sociales son consideradas como el comportamiento que se debe de tener para las distintas interacciones sociales que existen. Las mismas que permiten establecer una relación con las demás personas que lo rodean, se califican con la adecuada conducta que debe de mantener una persona, las cuales involucran varios comportamientos sean estos con comunicación verbal o en otros casos no verbal. Es aquí donde se desarrolla la habilidad para ser parte de un grupo de manera correcta, logrando que se vincule con facilidad. Flores (2016) quien refiere que estas habilidades sociales también se involucra a las diferentes interacciones que puedan darse entre las personas de un ámbito de la sociedad, ya sea dentro de un grupo de personas, en el ámbito laboral o en el ámbito educativo; teniendo como objetivo que las personas puedan manejar su conducta, así como los aspectos personales de forma correcta dependiendo en la situación, creando una combinación entre sus su desarrollo personal y profesional.

Pino y Pasmanik (2021) quien señala que el compromiso en el ámbito educativo se refiere a una forma voluntaria en el principal motor es la motivación intrínseca, la cual esta enfocada hacia los objetivos, así como cada uno de los valores que hay hacia la institución donde se encuentra, como una escuela, fomenta el trabajo duro en lugar de las bajas expectativas. Este enfoque relacional, reconoce la obligación de aprender de acuerdo al contexto de lo que se está discutiendo, recordando que estos contextos, siempre estarán ligados al proceso de aprendizaje. El compromiso docente es un tema fundamental en el ámbito educativo, ya que representa la dedicación y entrega de los profesores hacia su labor de enseñanza. Es mucho más que cumplir con las tareas y responsabilidades básicas, implica un compromiso emocional y personal con el bienestar y desarrollo de los estudiantes. Un profesor comprometido se preocupa por el progreso académico y personal de sus alumnos, busca inspirar y motivarlos, y está dispuesto a invertir tiempo y energía adicional para ayudar a alcanzar el éxito. Pocco (2018) quien refiere que el compromiso docente implica que exista el deseo de lograr un desarrollo, al mismo tiempo una necesidad de continuar con su aprendizaje y el deber que tiene con su trabajo o su institución.

En el primer objetivo específico se encontró que existe un valor de  $\text{sig.} = ,014 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso afectivo de los docentes. Coincidiendo con Lemus (2020) quien refiere que la formación de docentes como estudiosos que analizan, reconocen y promueven proyectos a la luz de problemas específicos. Y que el compromiso de un docente es parte fundamental a la hora de buscar nuevos aprendizajes que favorezcan el progreso de los alumnos para sus futuras prácticas en el área laboral. Además, señala que como docentes es de suma importancia creer en uno mismo, para poder transmitir el conocimiento en el entorno que nos desenvolvemos, en especial los espacios de formación de los alumnos. Así mismo coincide con Rigo y Rovere (2021) quien concluye que el compromiso docente y las tecnologías de la información menciona como objetivo referir las distintas percepciones de los estudiantes universitarios sobre el compromiso que tiene en relación a las TIC (tecnologías de la información y la comunicación). También concluye que se debe analizar los distintos conceptos para así conocer las perspectivas, así como

el interés o la participación que existe por parte de los estudiantes. Teóricamente coincide con Pino y Pasmanik (2021) quien señala que el compromiso en el ámbito educativo se refiere a una forma voluntaria en el principal motor es la motivación intrínseca, la cual está enfocada hacia los objetivos, así como cada uno de los valores que hay hacia la institución donde se encuentra, como una escuela, fomenta el trabajo duro en lugar de las bajas expectativas. Este enfoque relacional, reconoce la obligación de aprender de acuerdo al contexto de lo que se está discutiendo, recordando que estos contextos, siempre estarán ligados al proceso de aprendizaje. Así mismo coincide teóricamente con Uriostegui (2019) refiere que el afecto emocional que una persona o trabajador tiene por empresa o lugar de trabajo muy aparte de su sueldo, al mismo tiempo lo define como la relación del empleado con la empresa es lo que lo motiva a permanecer en la organización más que su salario. También se puede definir como el estado mental del empleado relacionado con los valores y actitudes de la empresa para la que trabaja. Mencionando que muchas veces las personas no se dan cuenta de este afecto ni están conscientes del mismo, pero lo demuestran cuando hablan de su lugar de trabajo o se puede notar al verse feliz y con gran satisfacción al trabajar en ella. Por lo que son estas personas que le toman gran aprecio a la institución y les preocupa si ella no está marchando bien. Por otro lado, Coronado (2020) señala que el compromiso afectivo es la preocupación que el trabajador tiene por su empleo y su institución así con el que ellos el empleador tiene por ellos, es decir que incluye una relación mutua, siendo un poco complejo llegar a una definición entre los factores o las dimensiones que originan esto.

En el segundo objetivo específico se encontró que existe un valor de  $\text{sig.} = ,013 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso de continuidad de los docentes. Coincidiendo con Peralta et al. (2023) quien concluye que la felicidad de los trabajadores y las demandas y recursos de los trabajos están directamente relacionados con la participación de los estudiantes. Los trabajadores comprometidos tienen un mayor sentido de autoestima, más satisfacción con la vida y están más comprometidos con la evolución de su profesión. Se enfatiza la relevancia de este constructo en la prevención del quiebre de instituciones y empresas, y se determina que el compromiso ofrece a los individuos

comprometidos métodos para enfrentar las adversidades enfrentadas en su trabajo, concretando los fines previstos por él. Así mismo coincide con Rigo y Rovere (2021) quien concluye que el compromiso docente y las tecnologías de la información menciona como objetivo referir las distintas percepciones de los estudiantes universitarios sobre el compromiso que tiene en relación a las TIC (tecnologías de la información y la comunicación). También concluye que se debe analizar los distintos conceptos para así conocer las perspectivas, así como el interés o la participación que existe por parte de los estudiantes. Teóricamente coincide con Arboleda (2016) quien lo define como la dificultad que siente un trabajador en cambiarse de un trabajo debido a que desea seguir siendo parte de la empresa o institución, aunque tuviera otras ofertas disponibles, considerándose como un grado de lealtad hacia la misma. Así mismo coincide con Peña (2016) quien considera que es el nivel de la persona en el cual siente que debe permanecer en la institución, al mismo tiempo menciona que según lo dicho por otros autores que esto se debe debido a que las personas consideran el tiempo que les ocuparía en encontrar otra institución si dejaran en la que se encuentran así como el esfuerzo que les tomaría, así como lo económico, lo físico y teniendo en cuenta el tener que volver adaptarse nuevamente a la institución como a un nuevo trabajo, considerando que existe una gran ventaja de continuar en la misma organización tales como el sueldo, el grado de antigüedad, el aprendizaje y la buena relación laboral entre compañeros.

En el tercer objetivo específico se encontró que existe un valor de  $\text{sig.} = ,005 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso normativo de los docentes. Coincidiendo con Pocco (2018) quien refiere que el compromiso docente implica que exista el deseo de lograr un desarrollo, al mismo tiempo una necesidad de continuar con su aprendizaje y el deber que tiene con su trabajo o su institución. Así mismo coincide con Rigo y Rovere (2021) quien concluye que el compromiso docente y las tecnologías de la información menciona como objetivo referir las distintas percepciones de los estudiantes universitarios sobre el compromiso que tiene en relación a las TIC (tecnologías de la información y la comunicación). También concluye que se debe analizar los distintos conceptos para así conocer las perspectivas, así como el interés o la participación que

existe por parte de los estudiantes. Teóricamente coincide con Peña (2016) quien señala que este compromiso está relacionado al grado de sentir que tiene la persona, así como obligatoriedad con la empresa, sintiendo que permanecer en ella es lo correcto debido al nivel de lealtad que tiene con la institución sin considerar si se siente o no satisfecho en la misma o con su trabajo. Aquí en este compromiso mora la lealtad con la empresa u organización esperando que existe una reciprocidad de por parte de esta hacia él a través de los distintos beneficios que le puede otorgar. De igual manera coincide con Pino y Pasmanik (2021) quienes señalan que el compromiso en el ámbito educativo se refiere a una forma voluntaria en el principal motor es la motivación intrínseca, la cual está enfocada hacia los objetivos, así como cada uno de los valores que hay hacia la institución donde se encuentra, como una escuela, fomenta el trabajo duro en lugar de las bajas expectativas. Este enfoque relacional, reconoce la obligación de aprender de acuerdo al contexto de lo que se está discutiendo, recordando que estos contextos, siempre estarán ligados al proceso de aprendizaje.

## VI CONCLUSIONES

1. Se concluye que en la evaluación inferencial de los resultados se aprecia que existe un valor de  $\text{sig.} = ,015 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en el compromiso de los docentes.
2. Se establece que en la evaluación que en la evaluación inferencial de los resultados se aprecia que existe un valor de  $\text{sig.} = ,014 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso afectivo de los docentes.
3. Se concluye que con un valor de  $\text{sig.} = ,013 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso de continuidad de los docentes.
4. Se determinó que el resultado existe un valor de  $\text{sig.} = ,005 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en la dimensión compromiso normativo de los docentes.

## VII RECOMENDACIONES

1. Al director proporcionar formación en inteligencia emocional para los docentes. Esto incluye desarrollar su capacidad para reconocer, comprender y gestionar sus propios sentimientos, miedos u otras emociones, así como la capacidad de empatizar con los demás. Asimismo, se debe enseñar a los docentes a reflexionar sobre sus propias emociones y cómo estas pueden influir en su desempeño laboral y relaciones interpersonales. La autorreflexión puede ayudar a identificar áreas de mejora y crecimiento personal.
2. Al director crear un sentido de comunidad entre los docentes, fomentando la colaboración, la comunicación y el apoyo mutuo. Un ambiente de trabajo positivo y de apoyo contribuye al compromiso afectivo. Ayudar a los docentes a desarrollar resiliencia emocional para enfrentar los desafíos y adversidades en el entorno educativo. La resiliencia les permitirá mantener una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos.
3. Al director fomentar un ambiente de trabajo emocionalmente seguro y de apoyo en la institución educativa. Los docentes deben sentirse valorados y respetados para que deseen mantenerse comprometidos con su labor a largo plazo. Asimismo, proporcionar a los docentes un nivel adecuado de autonomía en su trabajo. La capacidad de tomar decisiones y poseer control sobre su enseñanza puede aumentar su compromiso y sentido de pertenencia.
4. Al promover el liderazgo compartido entre el personal docente y el liderazgo institucional ayudando a los docentes a que sientan que su opinión es valorada, es más probable que se comprometan con las normas y decisiones institucionales. Fomentar la idea de que el compromiso con las normas y valores es una responsabilidad que se debe compartir con todas las personas de la comunidad educativa.



## REFERENCIAS

- Arellano Vega, J. E., Pérez Villalobos, C. E., Vaccarezza Garrido, G., Salgado Fernández, H., Ortega Bastidas, J., Bastias Vega, N., . . . Toirkens Niklitschek, J. (2021). ¿Enseña diferente un docente comprometido? Relación entre compromiso docente y prácticas pedagógicas en académicos de carreras de la salud. *Revista médica de Chile*, 149(2), 268-273. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872021000200268>.
- Banco de desarrollo de America Latina CAF. (15 de agosto de 2019). *Buenas prácticas de maestros en América Latina que se pueden replicar*. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2019/08/buenas-practicas-de-maestros-en-america-latina-que-se-pueden-replicar/>
- Blanco, E. (31 de Octubre de 2019). *¿Qué son las habilidades sociales? Tipos y para qué sirven*. <https://psicologosoviedo.com/especialidades/ansiedad/habilidades-sociales/>
- Collino, M. (2017). *La Educación Emocional en el Aula*. Universidad del siglo 21.
- Dormal, M. (8 de julio de 2019). *¿Estamos prestando atención al desarrollo emocional de los niños?* <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/desarrollo-emocional/>
- Echeverri Correa, S., & Arango Perez , C. (2015). *Manifestaciones comportamentales del compromiso afectivo de los colaboradores con el equipo de trabajo en una Universidad de Medellin*. Medellin: Universidad EAFIT.
- Ensuncho Hoyos, C., & Enrique, G. (2022). La educación emocional: un nuevo nuevo paradigma paradigma. *Revista digital educacion y territorio*, 1(2), 1-27. <https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/359845128>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 133-146. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores , E., Garcia Tejada, M. L., Calsina Ponce, W., & Yapuchura , A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. *Comuni@cción*, 7(2), 05-14. [https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682016000200001&lng=es&nrm=iso](https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001&lng=es&nrm=iso)
- Flores Limo , F. A., Corimayhua Luque, O., Asencios Trujillo, L. V., Campos Dávila, J. E., & Leyva Vega, A. E. (2023). Compromiso institucional y la

práctica reflexiva en docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 254-272. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6181](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6181)

Fuentealba Jara, R., & Imbarack Dagach, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*, 257-273.

Gordillo Caicedo, Ana Lucía. (2023). Bienestar y educación emocional en la educación superior. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 414-428. Epub 09 de enero de 2023. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.526>

Granda Granda, T., & Granda Carrión, J. (2021). Educación emocional y su vinculación en el proceso de aprendizaje en tiempos de pandemia. *Orientación y Sociedad*, 21(1), 1-23.

Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL). (2018). *Ineval*. <https://www.evaluacion.gob.ec/ineval-presento-resultados-educativos-2/>

Jesus, A. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.

Jimenez Principe, E. N., & Vidal Nopeco, E. A. (2021). *Compromiso docente y actitudes hacia el área de ciencias sociales de los estudiantes del vii ciclo de la institución educativa andahuasi, 2021*. Universidad Nacional José Faustino Carrión Huacho.

Lara, L., Dominguez Lara, S., Gómez Espino, J., Acevedo, F., Aparicio, J., Saracostti, M., & Miranda Zapata, E. (2021). Adaptación y Validación del Cuestionario de Compromiso Escolar en Países. *RIDEP59*, 2(08), 96-108. [https://doi.org/https://www.aidep.org/sites/default/files/2021-04/RIDEP59-Art8\\_0.pdf](https://doi.org/https://www.aidep.org/sites/default/files/2021-04/RIDEP59-Art8_0.pdf)

López Cassà, È. (2016). La educación emocional en la Educación Infantil y Primaria. *In Inteligencia Emocional y Bienestar II: reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones*, 2, 557-570.

Lozano, M., & Hernandez, S. (2022). Educación emocional en la legislación educativa. *Revista Internacional de Humanidades.*, 11, 2-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4023>

Manzano Díaz, A. (2017 ). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar.

- Manzano Díaz, A. G. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.220>
- Montenegro, H. (5 de Mayo de 2022). *El rol de la escuela y las familias en el desarrollo de las habilidades emocionales*. <https://www.educarchile.cl/el-rol-de-la-escuela-y-las-familias-en-el-desarrollo-de-las-habilidades-emocionales>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2022). *El profesorado opina : motivación, habilidades y oportunidades para enseñar la educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía mundial*. UNESDOC.
- Olena Â yÂ RODRIGUEZ-HERNANDEZ, Antonio. Una aproximación al Compromiso Emocional Docente y su relación con otras variables psicoeducativas. *Escritos de Psicología* [online]. 2022, vol.15, n.2, pp.171-181. Â EpubÂ 01-mayo-2023. ISSN 1989-3809.Â <https://dx.doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14775>.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-105.
- Pino Arcos, F., & Pasmanik, D. (2021). Creencias de directores de establecimientos educacionales municipales acerca del compromiso docente. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 71-90. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100071>
- Pocco Pinto, A. (2017). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución Educativa 40025 Santa Dorotea* . Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna .
- Quiroz Domínguez, C. (7 de Octubre de 2019). *¿Qué es la educación emocional?* Centro Universitario Internacional de Barcelona UNIBA: <https://www.unibarcelona.com/int/actualidad/noticias/que-es-la-educacion-emocional>
- Rojas, José Peralta, Garay, Jessica Palacios, Huamán, Pedro Javier Tamayo, Taboada, Máximo Abel Rodríguez, & Rodríguez, Pablo Celestino Olivares. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 35-48. Epub 28 de febrero de 2023. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>

- Rigo, D. Y., & Rovere, R. (2021). El compromiso académico estudiantil presente en una educación expandida por el uso de las TIC. *Revista andina de educación*, 46-55.
- Roldán., M. J. (3 de Febrero de 2022). *La importancia de las habilidades emocionales en la infancia*. <https://eresmama.com/importancia-habilidades-emocionales-infancia/>
- Sánchez Cuevas, G. (18 de Mayo de 2023). *Desarrollo emocional en la infancia*. <https://www.psycoactiva.com/blog/desarrollo-emocional-en-la-infancia/>
- Touriñán López, J. M. (2019). La relación educativa es un concepto con significado propio que requiere concordancia entre valores y sentimientos en cada interacción. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*(26), 223-279. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/soph.n26.2019.07>
- Turrión, T. d. (8 de Febrero de 2022). *Proceso educativo: educador, educando, agentes educativos*. <https://www.dialogo.ar/noticias/proceso-educativo-educador-educando-a/#:~:text=Entendemos%20el%20proceso%20educativo%20como,da%20dentro%20de%20una%20sociedad.>
- UNESCO. (2021). : *Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Oficina de la UNESCO en Quito y Representación para Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela.
- Villanueva Moreno , G. O. ( 2020). *Compromiso docente y conducción de los aprendizajes en la I.E. N° 84016 de Quinuabamba - Pomabamba, Ancash*. Universidad Cesar Vallejo.

# ANEXOS

## ANEXO 1. Tabla de operacionalización de variables

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIÓN                 | INDICADORES  | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------|--|--|---------------------------|--|--------------------|
| Educación Emocional | La educación emocional hace referencia al proceso educativo que busca que las personas comprendan y manejen sus emociones, así como desarrollen habilidades para gestionar las relaciones y los estados emocionales. Su objetivo principal es ayudar a las personas a adquirir conciencia emocional, empatía, habilidades para el comportamiento emocional, toma de decisiones emocionales y habilidades para relacionarse (Lozano y Hernández, 2022). | Para esta variable se ha elaborado un programa con diferentes talleres en concordancia con las dimensiones que ayuden a mejorar el compromiso docente logrando una actitud y dedicación hacia el trabajo y acatando sus responsabilidades en el ámbito educativo. asimismo, se elaboraron 10 talleres estructurados con materiales que ayuden a los docentes asumir su compromiso con la institución educativa | Proceso educativo         |  | Talleres           |
|                     |  |  | Desarrollo Emocional      |  |                    |
|                     |  |  | Habilidades Emocionales   |  |                    |
|                     |  |  | Habilidades Sociales      |  |                    |
| Compromiso Docente  | Compromiso docente implica que exista el deseo de lograr un desarrollo, al mismo tiempo una necesidad de continuar con su aprendizaje y el deber que tiene con su trabajo o su institución. Cabe mencionar que el compromiso docente está relacionado con la satisfacción laboral que tiene, así como el deseo de continuar en la profesión docente (Pocco, 2018).   | Para esta variable se ha utilizado un instrumento que ayude con el levantamiento de información de la muestra y que tiene coherencia con la matriz de operacionalización, permitiendo la medición de la variable   | Compromiso Afectivo       | bienestar y éxito académico<br>comunidad educativa<br>compromiso<br>misión educativa   | ordinal            |
|                     |  |  | Compromiso de Continuidad | educación a largo plazo<br>desarrollo de habilidades<br>responsabilidades en el futuro |                    |
|                     |  |  | Compromiso Normativo      | promover un ambiente de respeto<br>reglamentos<br>conducta ética                       |                    |

## ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario para medir el compromiso docente

A través de este instrumento se procura medir el nivel de compromiso del docente, en relación con las respuestas proporcionadas por las personas encuestas.

#### Instrucciones

- Lea detenidamente cada uno de los ítems.
- Responda con la mayor sinceridad cada una de las preguntas.
- Ubique un visto o una x en las opciones que considera de acuerdo con su criterio

| Dimensión                        | N° | Ítems   | Siempre<br>1 | A veces<br>2 | Nunca<br>3 |
|----------------------------------|----|---|--------------|--------------|------------|
| <b>Compromiso Afectivo</b>       | 1  | Me siento emocionalmente conectado/a con mis estudiantes.   |              |              |            |
|                                  | 2  | Me preocupo profundamente por el bienestar y el éxito académico de mis estudiantes.   |              |              |            |
|                                  | 3  | Disfruto mucho mi trabajo como docente y encuentro satisfacción en ver el progreso de mis estudiantes   |              |              |            |
|                                  | 4  | Me siento parte de una comunidad educativa y tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi institución.   |              |              |            |
|                                  | 5  | Me involucro emocionalmente en las actividades y eventos de la Institución educativa.   |              |              |            |
|                                  | 6  | Mi compromiso con la educación va más allá de mi horario laboral; estoy emocionalmente comprometido/a con mi labor como docente.                      |              |              |            |
|                                  | 7  | Me preocupo por el bienestar emocional de mis estudiantes y busco crear un ambiente de apoyo y confianza en el aula.                                  |              |              |            |
|                                  | 8  | Experimento una conexión emocional con el propósito y la misión de la educación.  |              |              |            |
| <b>Compromiso de Continuidad</b> | 9  | Me veo involucrado/a en la educación a largo plazo y considero la docencia como una carrera a largo plazo.  |              |              |            |
|                                  | 10 | Tengo planes para desarrollar aún más mis habilidades y conocimientos en el campo de la educación.  |              |              |            |
|                                  | 11 | Siento que mi trabajo como docente es una parte fundamental de mi identidad y no me veo realizando otra profesión.                                    |              |              |            |
|                                  | 12 | Estoy comprometido/a con la mejora continua de mi práctica docente y estoy dispuesto/a a invertir tiempo y esfuerzo en mi desarrollo profesional.     |              |              |            |
|                                  | 13 | Valorizo las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de mi institución y estoy interesado/a en asumir mayores responsabilidades en el futuro. |              |              |            |
|                                  | 14 | Tengo un fuerte sentido de lealtad hacia mi institución y estoy dispuesto/a permanecer en ella a pesar de posibles dificultades o desafíos.           |              |              |            |
|                                  | 15 | Considero que la educación es una profesión significativa y deseo dejar un impacto positivo en la vida de mis estudiantes a largo plazo.              |              |              |            |
|                                  | 16 | Estoy comprometido/a con el éxito de mis estudiantes incluso después de que hayan dejado mi aula.   |              |              |            |
| <b>Compromiso Normativo</b>      | 17 | Considero que es mi deber como docente cumplir con las normas y reglamentos establecidos por la institución educativa.                                |              |              |            |
|                                  | 18 | Considero importante mantener una conducta ética y profesional en mi desempeño como docente.  |              |              |            |
|                                  | 19 | Siento que es mi responsabilidad actuar de acuerdo con los valores y principios establecidos por la profesión docente.                                |              |              |            |
|                                  | 20 | Estoy comprometido/a con promover un ambiente de respeto, equidad y diversidad en mi aula y en la institución educativa.                              |              |              |            |
|                                  | 21 | Me esfuerzo por mantener una comunicación abierta y efectiva con mis colegas, padres y otros miembros de la comunidad educativa.                      |              |              |            |

### Ficha técnica

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>Nombre:</b>             | Cuestionario para medir el compromiso docente  |
| <b>Autor y año</b>         | Zuñiga Carriel, Sixter David - 2023  |
| <b>Objetivo:</b>           | Medir el compromiso docente  |
| <b>Lugar de aplicación</b> | en la institución educativa  |
| <b>Forma de aplicación</b> | individual/grupal  |
| <b>Descripción</b>         | Elaborado según las dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo |
| <b>Validez</b>             | obtenida por 5 expertos y valorada por la V de Aiken = 0.94  |
| <b>Confiabilidad</b>       | se obtuvo un valor de = 0.24   |

## ANEXO 3: Evaluación por juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

|  |                                     |                |     |
|--|-------------------------------------|----------------|-----|
| Nombre del juez:                           | MARIANELLA BELEN SANCHEZ VILLACORTA |                |     |
| Grado profesional:                         | Maestría ( X )                      | Doctor         | ( ) |
| Área de formación académica:               | Clinica ( )                         | Social         | ( ) |
|  | Educativa ( X )                     | Organizacional | ( ) |
| Áreas de experiencia profesional:          | Pedagoga                            |                |     |
| Institución donde labora:                  | Colegio Ramón Castilla Piura        |                |     |
| Experiencia profesional en el área:        | 2 a 4 años                          | ( )            |     |
|  | Más de 5 años                       | ( X )          |     |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: |                                     |                |     |

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Compromiso docente  |
| Autora:               | Zuñiga Carriel, Sixter David  |
| Procedencia:          | Ecuador   |
| Administración:       | Individual  |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Institución de Bachillerato Babahoyo  |
| Significación:        | El cuestionario tiene 21 ítems divididos en cuatro dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Las respuestas son en escala Likert. |





4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones)   | Definición   |
|-------------|---------------------------|--|
|             | Compromiso Afectivo       | Es la preocupación que el trabajador tiene por su empleo y su institución así con el que ellos el empleador tiene por ellos, es decir que incluye una relación mutua, siendo un poco complejo llegar a una definición entre los factores o las dimensiones que originan esto.                      |
|             | Compromiso de Continuidad | Establece que es la dificultad que siente un trabajador en cambiarse de un trabajo debido a que desea seguir siendo para de la empresa o institución, aunque tuviera otras ofertas disponibles, considerándose como un grado de lealtad hacia la misma   |
|             | Compromiso Normativo      | Este compromiso está relacionado al grado de sentir que tiene la persona, así como obligatoriedad con la empresa, sintiendo que permanecer en ella es lo correcto debido al nivel de lealtad que tiene con la institución sin considerar si se siente o no satisfecho en la misma o con su trabajo |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso docente", elaborado por Zuñiga Carriel, Sixter David, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

**Dimensiones del instrumento:** Compromiso Docente

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: medir el compromiso docente

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me siento emocionalmente conectado/a con mis estudiantes.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me preocupo profundamente por el bienestar y el éxito académico de mis estudiantes.  | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Disfruto mucho mi trabajo como docente y encuentro satisfacción en ver el progreso de mis estudiantes                            | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Me siento parte de una comunidad educativa y tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi institución.                            | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me involucro emocionalmente en las actividades y eventos de la Institución educativa.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Mi compromiso con la educación va más allá de mi horario laboral; estoy emocionalmente comprometido/a con mi labor como docente. | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me preocupo por el bienestar emocional de mis estudiantes y busco crear un ambiente de apoyo y confianza en el aula.             | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Experimento una conexión emocional con el propósito y la misión de la educación.   | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Segunda dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso de continuidad docente

| Indicadores | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me veo involucrado/a en la educación a largo plazo y considero la docencia como una carrera a largo plazo.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Tengo planes para desarrollar aún más mis habilidades y conocimientos en el campo de la educación.  | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Siento que mi trabajo como docente es una parte fundamental de mi identidad y no me veo realizando otra profesión.                                    | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con la mejora continua de mi práctica docente y estoy dispuesto/a a invertir tiempo y esfuerzo en mi desarrollo profesional.     | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Valorizo las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de mi institución y estoy interesado/a en asumir mayores responsabilidades en el futuro. | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Tengo un fuerte sentido de lealtad hacia mi institución y estoy dispuesto/a permanecer en ella a pesar de posibles dificultades o desafíos.           | 4        | 4          | 4          |                                   |



|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | Considero que la educación es una profesión significativa y deseo dejar un impacto positivo en la vida de mis estudiantes a largo plazo. | 4 | 4 | 4 |  |
|  | Estoy comprometido/a con el éxito de mis estudiantes incluso después de que hayan dejado mi aula.  | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso normativo de docentes.

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Considero que es mi deber como docente cumplir con las normas y reglamentos establecidos por la institución educativa.           | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Considero importante mantener una conducta ética y profesional en mi desempeño como docente.                                     | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Siento que es mi responsabilidad actuar de acuerdo con los valores y principios establecidos por la profesión docente.           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con promover un ambiente de respeto, equidad y diversidad en mi aula y en la institución educativa.         | 3        | 4          | 3          |                                   |
|             | Me esfuerzo por mantener una comunicación abierta y efectiva con mis colegas, padres y otros miembros de la comunidad educativa. | 4        | 4          | 4          |                                   |

Firma del evaluador  
DNI 16626933

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

|   |                             |                     |
|---|-----------------------------|---------------------|
| <b>Nombre del juez:</b>                           | CLARA AMELIA HUAMÁN CHORRES |                     |
| <b>Grado profesional:</b>                         | Maestría ( X )              | Doctor ( )          |
| <b>Área de formación académica:</b>               | Clínica ( )                 | Social ( )          |
|   | Educativa ( X )             | Organizacional ( )  |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>          | PSICOLOGÍA                  |                     |
| <b>Institución donde labora:</b>                  | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS   |                     |
| <b>Experiencia profesional en el área:</b>        | 2 a 4 años ( )              | Más de 5 años ( x ) |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> |                             |                     |

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Compromiso docente  |
| Autora:               | Zuñiga Carriel, Sixter David  |
| Procedencia:          | Ecuador   |
| Administración:       | Individual  |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Institución de Bachillerato Babahoyo  |
| Significación:        | El cuestionario tiene 21 ítems divididos en cuatro dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Las respuestas son en escala Likert. |



4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones)   | Definición   |
|-------------|---------------------------|--|
|             | Compromiso Afectivo       | Es la preocupación que el trabajador tiene por su empleo y su institución así con el que ellos el empleador tiene por ellos, es decir que incluye una relación mutua, siendo un poco complejo llegar a una definición entre los factores o las dimensiones que originan esto.                      |
|             | Compromiso de Continuidad | Establece que es la dificultad que siente un trabajador en cambiarse de un trabajo debido a que desea seguir siendo para de la empresa o institución, aunque tuviera otras ofertas disponibles, considerándose como un grado de lealtad hacia la misma   |
|             | Compromiso Normativo      | Este compromiso está relacionado al grado de sentir que tiene la persona, así como obligatoriedad con la empresa, sintiendo que permanecer en ella es lo correcto debido al nivel de lealtad que tiene con la institución sin considerar si se siente o no satisfecho en la misma o con su trabajo |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso docente", elaborado por Zuñiga Carriel, Sixter David, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

**Dimensiones del Instrumento: Compromiso Docente**

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: medir el compromiso docente

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me siento emocionalmente conectado/a con mis estudiantes.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me preocupo profundamente por el bienestar y el éxito académico de mis estudiantes.  | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Disfruto mucho mi trabajo como docente y encuentro satisfacción en ver el progreso de mis estudiantes                            | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me siento parte de una comunidad educativa y tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi institución.                            | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me involucro emocionalmente en las actividades y eventos de la Institución educativa.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Mi compromiso con la educación va más allá de mi horario laboral; estoy emocionalmente comprometido/a con mi labor como docente. | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Me preocupo por el bienestar emocional de mis estudiantes y busco crear un ambiente de apoyo y confianza en el aula.             | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Experimento una conexión emocional con el propósito y la misión de la educación.   | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Segunda dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso de continuidad docente

| Indicadores | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me veo involucrado/a en la educación a largo plazo y considero la docencia como una carrera a largo plazo   | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Tengo planes para desarrollar aún más mis habilidades y conocimientos en el campo de la educación.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Siento que mi trabajo como docente es una parte fundamental de mi identidad y no me veo realizando otra profesión.                                    | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con la mejora continua de mi práctica docente y estoy dispuesto/a a invertir tiempo y esfuerzo en mi desarrollo profesional.     | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Valorizo las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de mi institución y estoy interesado/a en asumir mayores responsabilidades en el futuro. | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Tengo un fuerte sentido de lealtad hacia mi institución y estoy dispuesto/a permanecer en ella a pesar de posibles dificultades o desafíos.           | 4        | 4          | 4          |                                   |





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | Considero que la educación es una profesión significativa y deseo dejar un impacto positivo en la vida de mis estudiantes a largo plazo. | 4 | 4 | 4 |  |
|  | Estoy comprometido/a con el éxito de mis estudiantes incluso después de que hayan dejado mi aula.  | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso normativo de docentes.

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Considero que es mi deber como docente cumplir con las normas y reglamentos establecidos por la institución educativa.           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Considero importante mantener una conducta ética y profesional en mi desempeño como docente.                                     | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Siento que es mi responsabilidad actuar de acuerdo con los valores y principios establecidos por la profesión docente.           | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con promover un ambiente de respeto, equidad y diversidad en mi aula y en la institución educativa.         | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me esfuerzo por mantener una comunicación abierta y efectiva con mis colegas, padres y otros miembros de la comunidad educativa. | 4        | 4          | 3          |                                   |

Firma del evaluador  
DNI 02866197

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

|   |                                  |                |       |
|---|----------------------------------|----------------|-------|
| <b>Nombre del juez:</b>                           | Tatiana Gloria Quezada Cielo     |                |       |
| <b>Grado profesional:</b>                         | Maestría ( )                     | Doctor         | ( X ) |
| <b>Área de formación académica:</b>               | Clinica ( )                      | Social         | ( )   |
|   | Educativa ( X )                  | Organizacional | ( )   |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>          | Docencia Universitaria           |                |       |
| <b>Institución donde labora:</b>                  | Universidad Tecnológica del Perú |                |       |
| <b>Experiencia profesional en el área:</b>        | 2 a 4 años                       | ( )            |       |
|   | Más de 5 años                    | ( X )          |       |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> |                                  |                |       |

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Compromiso docente  |
| Autora:               | Zuñiga Carriel, Sixter David  |
| Procedencia:          | Ecuador   |
| Administración:       | Individual  |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Institución de Bachillerato Babahoyo  |
| Significación:        | El cuestionario tiene 21 ítems divididos en cuatro dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Las respuestas son en escala Likert. |



**4. Soporte teórico**

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones)   | Definición   |
|-------------|---------------------------|--|
|             | Compromiso Afectivo       | Es la preocupación que el trabajador tiene por su empleo y su institución así con el que ellos el empleador tiene por ellos, es decir que incluye una relación mutua, siendo un poco complejo llegar a una definición entre los factores o las dimensiones que originan esto.                      |
|             | Compromiso de Continuidad | Establece que es la dificultad que siente un trabajador en cambiarse de un trabajo debido a que desea seguir siendo para de la empresa o institución, aunque tuviera otras ofertas disponibles, considerándose como un grado de lealtad hacia la misma   |
|             | Compromiso Normativo      | Este compromiso está relacionado al grado de sentir que tiene la persona, así como obligatoriedad con la empresa, sintiendo que permanecer en ella es lo correcto debido al nivel de lealtad que tiene con la institución sin considerar si se siente o no satisfecho en la misma o con su trabajo |

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso docente", elaborado por Zuñiga Carriel, Sixter David, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |



**Dimensiones del instrumento:** Compromiso Docente

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: medir el compromiso docente

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me siento emocionalmente conectado/a con mis estudiantes.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me preocupo profundamente por el bienestar y el éxito académico de mis estudiantes.  | 3        | 3          | 4          |                                   |
|             | Disfruto mucho mi trabajo como docente y encuentro satisfacción en ver el progreso de mis estudiantes                            | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me siento parte de una comunidad educativa y tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi institución.                            | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me involucro emocionalmente en las actividades y eventos de la Institución educativa.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Mi compromiso con la educación va más allá de mi horario laboral; estoy emocionalmente comprometido/a con mi labor como docente. | 3        | 4          | 3          |                                   |
|             | Me preocupo por el bienestar emocional de mis estudiantes y busco crear un ambiente de apoyo y confianza en el aula.             | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Experimento una conexión emocional con el propósito y la misión de la educación.   | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Segunda dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso de continuidad docente

| Indicadores | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me veo involucrado/a en la educación a largo plazo y considero la docencia como una carrera a largo plazo.  | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Tengo planes para desarrollar aún más mis habilidades y conocimientos en el campo de la educación.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Siento que mi trabajo como docente es una parte fundamental de mi identidad y no me veo realizando otra profesión.                                    | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con la mejora continua de mi práctica docente y estoy dispuesto/a a invertir tiempo y esfuerzo en mi desarrollo profesional.     | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Valorizo las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de mi institución y estoy interesado/a en asumir mayores responsabilidades en el futuro. | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Tengo un fuerte sentido de lealtad hacia mi institución y estoy dispuesto/a permanecer en ella a pesar de posibles dificultades o desafíos.           | 4        | 4          | 4          |                                   |



|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | Considero que la educación es una profesión significativa y deseo dejar un impacto positivo en la vida de mis estudiantes a largo plazo. | 4 | 4 | 4 |  |
|  | Estoy comprometido/a con el éxito de mis estudiantes incluso después de que hayan dejado mi aula.  | 4 | 4 | 3 |  |

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso normativo de docentes.

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Considero que es mi deber como docente cumplir con las normas y reglamentos establecidos por la institución educativa.           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Considero importante mantener una conducta ética y profesional en mi desempeño como docente.                                     | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Siento que es mi responsabilidad actuar de acuerdo con los valores y principios establecidos por la profesión docente.           | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con promover un ambiente de respeto, equidad y diversidad en mi aula y en la institución educativa.         | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Me esfuerzo por mantener una comunicación abierta y efectiva con mis colegas, padres y otros miembros de la comunidad educativa. | 3        | 4          | 4          |                                   |

Firma del evaluador  
DNI 02841090

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

|   |                             |                |       |
|---|-----------------------------|----------------|-------|
| <b>Nombre del juez:</b>                           | WILSON DANTE CRUZ RODRIGUEZ |                |       |
| <b>Grado profesional:</b>                         | Maestría ( )                | Doctor         | ( X ) |
| <b>Área de formación académica:</b>               | Clinica ( )                 | Social         | ( )   |
|   | Educativa ( X )             | Organizacional | ( )   |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>          | EDUCACIÓN                   |                |       |
| <b>Institución donde labora:</b>                  | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO   |                |       |
| <b>Experiencia profesional en el área:</b>        | 2 a 4 años                  | ( )            |       |
|   | Más de 5 años               | ( X )          |       |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> |                             |                |       |

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Compromiso docente  |
| <b>Autora:</b>               | Zuñiga Carriel, Sixter David  |
| <b>Procedencia:</b>          | Ecuador   |
| <b>Administración:</b>       | Individual  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 10 minutos  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Institución de Bachillerato Babahoyo  |
| <b>Significación:</b>        | El cuestionario tiene 21 ítems divididos en cuatro dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Las respuestas son en escala Likert. |



4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones)   | Definición   |
|-------------|---------------------------|--|
|             | Compromiso Afectivo       | Es la preocupación que el trabajador tiene por su empleo y su institución así con el que ellos el empleador tiene por ellos, es decir que incluye una relación mutua, siendo un poco complejo llegar a una definición entre los factores o las dimensiones que originan esto.                      |
|             | Compromiso de Continuidad | Establece que es la dificultad que siente un trabajador en cambiarse de un trabajo debido a que desea seguir siendo para de la empresa o institución, aunque tuviera otras ofertas disponibles, considerándose como un grado de lealtad hacia la misma   |
|             | Compromiso Normativo      | Este compromiso está relacionado al grado de sentir que tiene la persona, así como obligatoriedad con la empresa, sintiendo que permanecer en ella es lo correcto debido al nivel de lealtad que tiene con la institución sin considerar si se siente o no satisfecho en la misma o con su trabajo |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso docente", elaborado por Zuñiga Carriel, Sixter David en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |





**Dimensiones del instrumento:** Compromiso Docente

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: medir el compromiso docente

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me siento emocionalmente conectado/a con mis estudiantes.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me preocupo profundamente por el bienestar y el éxito académico de mis estudiantes.  | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Disfruto mucho mi trabajo como docente y encuentro satisfacción en ver el progreso de mis estudiantes                            | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Me siento parte de una comunidad educativa y tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi institución.                            | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me involucro emocionalmente en las actividades y eventos de la Institución educativa.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Mi compromiso con la educación va más allá de mi horario laboral: estoy emocionalmente comprometido/a con mi labor como docente. | 3        | 4          | 3          |                                   |
|             | Me preocupo por el bienestar emocional de mis estudiantes y busco crear un ambiente de apoyo y confianza en el aula.             | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Experimento una conexión emocional con el propósito y la misión de la educación.   | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Segunda dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso de continuidad docente

| Indicadores | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me veo involucrado/a en la educación a largo plazo y considero la docencia como una carrera a largo plazo.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Tengo planes para desarrollar aún más mis habilidades y conocimientos en el campo de la educación.  | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Siento que mi trabajo como docente es una parte fundamental de mi identidad y no me veo realizando otra profesión.                                    | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con la mejora continua de mi práctica docente y estoy dispuesto/a a invertir tiempo y esfuerzo en mi desarrollo profesional.     | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Valorizo las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de mi institución y estoy interesado/a en asumir mayores responsabilidades en el futuro. | 3        | 4          | 3          |                                   |
|             | Tengo un fuerte sentido de lealtad hacia mi institución y estoy dispuesto/a permanecer en ella a pesar de posibles dificultades o desafíos.           | 4        | 4          | 4          |                                   |



|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | Considero que la educación es una profesión significativa y deseo dejar un impacto positivo en la vida de mis estudiantes a largo plazo. | 4 | 4 | 4 |  |
|  | Estoy comprometido/a con el éxito de mis estudiantes incluso después de que hayan dejado mi aula.  | 4 | 3 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso normativo de docentes.

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Considero que es mi deber como docente cumplir con las normas y reglamentos establecidos por la institución educativa.           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Considero importante mantener una conducta ética y profesional en mi desempeño como docente.                                     | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Siento que es mi responsabilidad actuar de acuerdo con los valores y principios establecidos por la profesión docente.           | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con promover un ambiente de respeto, equidad y diversidad en mi aula y en la institución educativa.         | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Me esfuerzo por mantener una comunicación abierta y efectiva con mis colegas, padres y otros miembros de la comunidad educativa. | 3        | 4          | 4          |                                   |

Firma del evaluador  
DNI 17929581



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

|   |                                  |                |       |
|---|----------------------------------|----------------|-------|
| <b>Nombre del juez:</b>                           | ELIZABETH CESPEDES SAAVEDRA      |                |       |
| <b>Grado profesional:</b>                         | Maestría ( )                     | Doctor         | ( X ) |
| <b>Área de formación académica:</b>               | Clínica ( )                      | Social         | ( )   |
|   | Educativa ( X )                  | Organizacional | ( )   |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>          | EDUCACIÓN                        |                |       |
| <b>Institución donde labora:</b>                  | UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ |                |       |
| <b>Experiencia profesional en el área:</b>        | 2 a 4 años ( )                   |                |       |
|   | Más de 5 años ( X )              |                |       |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> |                                  |                |       |

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Compromiso docente  |
| <b>Autora:</b>               | Zuñiga Carriel, Sixter David  |
| <b>Procedencia:</b>          | Ecuador   |
| <b>Administración:</b>       | Individual  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 10 minutos  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Institución de Bachillerato Babahoyo  |
| <b>Significación:</b>        | El cuestionario tiene 21 ítems divididos en cuatro dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Las respuestas son en escala Likert. |





4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones)   | Definición   |
|-------------|---------------------------|--|
|             | Compromiso Afectivo       | Es la preocupación que el trabajador tiene por su empleo y su institución así con el que ellos el empleador tiene por ellos, es decir que incluye una relación mutua, siendo un poco complejo llegar a una definición entre los factores o las dimensiones que originan esto.                      |
|             | Compromiso de Continuidad | Establece que es la dificultad que siente un trabajador en cambiarse de un trabajo debido a que desea seguir siendo para de la empresa o institución, aunque tuviera otras ofertas disponibles, considerándose como un grado de lealtad hacia la misma   |
|             | Compromiso Normativo      | Este compromiso está relacionado al grado de sentir que tiene la persona, así como obligatoriedad con la empresa, sintiendo que permanecer en ella es lo correcto debido al nivel de lealtad que tiene con la institución sin considerar si se siente o no satisfecho en la misma o con su trabajo |

5 Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso docente", elaborado por Zuñiga Carriel, Sixter David, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |



**Dimensiones del Instrumento:** Compromiso Docente

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: medir el compromiso docente

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me siento emocionalmente conectado/a con mis estudiantes.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me preocupo profundamente por el bienestar y el éxito académico de mis estudiantes.  | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Disfruto mucho mi trabajo como docente y encuentro satisfacción en ver el progreso de mis estudiantes                            | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Me siento parte de una comunidad educativa y tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi institución.                            | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me involucro emocionalmente en las actividades y eventos de la Institución educativa.  | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Mi compromiso con la educación va más allá de mi horario laboral; estoy emocionalmente comprometido/a con mi labor como docente. | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me preocupo por el bienestar emocional de mis estudiantes y busco crear un ambiente de apoyo y confianza en el aula.             | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Experimento una conexión emocional con el propósito y la misión de la educación.   | 4        | 4          | 4          |                                   |

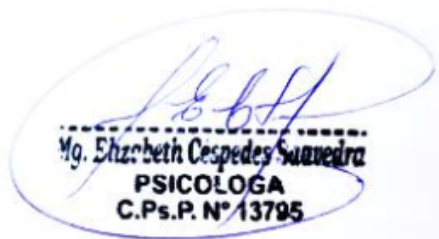
- Segunda dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso de continuidad docente

| Indicadores | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Me veo involucrado/a en la educación a largo plazo y considero la docencia como una carrera a largo plazo.  | 4        | 3          | 4          |                                   |
|             | Tengo planes para desarrollar aún más mis habilidades y conocimientos en el campo de la educación.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Siento que mi trabajo como docente es una parte fundamental de mi identidad y no me veo realizando otra profesión.                                    | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con la mejora continua de mi práctica docente y estoy dispuesto/a a invertir tiempo y esfuerzo en mi desarrollo profesional.     | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Valorizo las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de mi institución y estoy interesado/a en asumir mayores responsabilidades en el futuro. | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Tengo un fuerte sentido de lealtad hacia mi institución y estoy dispuesto/a permanecer en ella a pesar de posibles dificultades o desafíos.           | 4        | 4          | 4          |                                   |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | Considero que la educación es una profesión significativa y deseo dejar un impacto positivo en la vida de mis estudiantes a largo plazo. | 4 | 4 | 4 |  |
|  | Estoy comprometido/a con el éxito de mis estudiantes incluso después de que hayan dejado mi aula.  | 4 | 4 | 3 |  |

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso normativo de docentes.

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             | Considero que es mi deber como docente cumplir con las normas y reglamentos establecidos por la institución educativa.           | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Considero importante mantener una conducta ética y profesional en mi desempeño como docente.                                     | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | Siento que es mi responsabilidad actuar de acuerdo con los valores y principios establecidos por la profesión docente.           | 3        | 4          | 4          |                                   |
|             | Estoy comprometido/a con promover un ambiente de respeto, equidad y diversidad en mi aula y en la institución educativa.         | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | Me esfuerzo por mantener una comunicación abierta y efectiva con mis colegas, padres y otros miembros de la comunidad educativa. | 4        | 3          | 4          |                                   |



Mg. Elizabeth Cespedes Suavedra  
**PSICOLOGA**  
**C.Ps.P. N° 13795**

Firma del evaluador  
DNI 02867522

## V de Aiken

### CUESTIONARIO COMPROMISO DOCENTE

| Dimensiones | N° | Claridad |           |          |          |          | Prom | V Aiken | Coherencia |           |          |          |          | Prom | V Aike | Relevancia |           |          |          |          | Prom | V Aike | Prom. Global | V Aiken |
|-------------|----|----------|-----------|----------|----------|----------|------|---------|------------|-----------|----------|----------|----------|------|--------|------------|-----------|----------|----------|----------|------|--------|--------------|---------|
|             |    | Juez N°1 | Juez N° 2 | Juez N°3 | Juez N°4 | Juez N°5 |      |         | Juez N°1   | Juez N° 2 | Juez N°3 | Juez N°4 | Juez N°5 |      |        | Juez N°1   | Juez N° 2 | Juez N°3 | Juez N°4 | Juez N°5 |      |        |              |         |
|             |    | D1       | 1         | 4        | 4        | 4        |      |         | 4          | 4         | 4        | 1.0      | 4        |      |        | 4          | 4         | 4        | 4        | 4.0      |      |        |              |         |
| 2           | 3  |          | 4         | 3        | 3        | 3        | 3.2  | 0.7     | 4          | 4         | 3        | 4        | 4        | 3.8  | 0.9    | 4          | 3         | 4        | 4        | 4        | 3.8  | 0.9    | 3.60         | 0.87    |
| 3           | 4  |          | 3         | 4        | 4        | 4        | 3.8  | 0.9     | 3          | 4         | 4        | 3        | 4        | 3.6  | 0.9    | 4          | 4         | 4        | 4        | 3        | 3.8  | 0.9    | 3.73         | 0.91    |
| 4           | 4  |          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4.00         | 1.00    |
| 5           | 4  |          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 4          | 4         | 4        | 4        | 3        | 3.8  | 0.9    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3.93         | 0.98    |
| 6           | 3  |          | 4         | 3        | 3        | 4        | 3.4  | 0.8     | 4          | 3         | 4        | 4        | 4        | 3.8  | 0.9    | 4          | 4         | 3        | 3        | 4        | 3.6  | 0.9    | 3.60         | 0.87    |
| 7           | 4  |          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3          | 4         | 4        | 4        | 4        | 3.8  | 0.9    | 3.93         | 0.98    |
| 8           | 4  |          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4.00         | 1.00    |
| D2          | 9  | 4        | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 4          | 3         | 3        | 4        | 3        | 3.4  | 0.8    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3.80         | 0.93    |
|             | 10 | 4        | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 3          | 4         | 4        | 3        | 4        | 3.6  | 0.9    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3.87         | 0.96    |
|             | 11 | 4        | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3          | 4         | 4        | 4        | 4        | 3.8  | 0.9    | 3.93         | 0.98    |
|             | 12 | 3        | 3         | 3        | 4        | 3        | 3.2  | 0.7     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3.73         | 0.91    |
|             | 13 | 4        | 4         | 4        | 3        | 4        | 3.8  | 0.9     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3          | 3         | 3        | 3        | 4        | 3.2  | 0.7    | 3.67         | 0.89    |
|             | 14 | 4        | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4.00         | 1.00    |
|             | 15 | 4        | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4.00         | 1.00    |
|             | 16 | 4        | 4         | 4        | 4        | 4        | 4    | 1.0     | 4          | 4         | 4        | 3        | 4        | 3.8  | 0.9    | 4          | 4         | 3        | 4        | 3        | 3.6  | 0.9    | 3.80         | 0.93    |
| D3          | 17 | 3        | 4         | 4        | 4        | 4        | 3.8  | 0.9     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3.93         | 0.98    |
|             | 18 | 4        | 4         | 4        | 3        | 4        | 3.8  | 0.9     | 3          | 3         | 3        | 4        | 4        | 3.4  | 0.8    | 4          | 4         | 4        | 4        | 3        | 3.8  | 0.9    | 3.67         | 0.89    |
|             | 19 | 4        | 3         | 3        | 4        | 3        | 3.4  | 0.8     | 4          | 4         | 4        | 3        | 4        | 3.8  | 0.9    | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3.73         | 0.91    |
|             | 20 | 3        | 4         | 4        | 4        | 4        | 3.8  | 0.9     | 4          | 4         | 4        | 4        | 4        | 4.0  | 1.0    | 3          | 4         | 3        | 3        | 4        | 3.4  | 0.8    | 3.73         | 0.91    |
|             | 21 | 4        | 4         | 3        | 3        | 4        | 3.6  | 0.9     | 4          | 4         | 4        | 4        | 3        | 3.8  | 0.9    | 4          | 3         | 4        | 4        | 4        | 3.8  | 0.9    | 3.73         | 0.91    |
|             |    |          |           |          |          | 3.80     | 0.93 |         |            |           |          |          |          | 3.85 | 0.95   |            |           |          |          |          | 3.84 | 0.95   | 3.83         | 0.94    |

Fórmula V Aiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Tomado de:  
Penfiel, R.D. y Giacobbi, P.R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8 (4), 213-225.

X: Promedio de las calificaciones de los jueces  
l: Valor mínimo en la escala de calificación del instrumento  
K: Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)

Escala de calificación

- 1: No cumple con criterio
- 2: Bajo nivel
- 3: Moderado nivel
- 4: Alto nivel

Rango (K) = (4 - 1) = 3

El instrumento validado tiene una validez (V = 0,94) "muy buena" deido a que existe concordancia entre las validaciones realizada por los jueces.

## Confiabilidad cuestionario de riesgos laborales

**Estadísticas de fiabilidad**

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,824             | 21             |

**Estadísticas de total de elemento**

|     | Media de escala<br>si el elemento se<br>ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de Cronbach<br>si el elemento se<br>ha suprimido |
|-----|--|--|--|---|
| P1  | 47,30  | 42,678   | -,434  | ,838  |
| P2  | 47,70  | 42,233   | -,470  | ,831  |
| P3  | 47,70  | 41,122   | -,309  | ,825  |
| P4  | 47,20  | 35,733   | ,348   | ,800  |
| P5  | 47,20  | 34,400   | ,508   | ,790  |
| P6  | 46,80  | 36,400   | ,419   | ,797  |
| P7  | 47,30  | 35,344   | ,674   | ,788  |
| P8  | 47,10  | 36,322   | ,344   | ,800  |
| P9  | 46,80  | 36,400   | ,419   | ,797  |
| P10 | 47,70  | 41,122   | -,309  | ,825  |
| P11 | 47,20  | 35,733   | ,348   | ,800  |
| P12 | 47,20  | 34,400   | ,508   | ,790  |
| P13 | 46,80  | 36,400   | ,419   | ,797  |
| P14 | 47,30  | 35,344   | ,674   | ,788  |
| P15 | 47,20  | 35,733   | ,348   | ,800  |
| P16 | 47,00  | 36,667   | ,272   | ,804  |
| P17 | 47,20  | 33,067   | ,676   | ,780  |
| P18 | 47,70  | 31,567   | ,746   | ,773  |
| P19 | 47,20  | 36,178   | ,806   | ,790  |
| P20 | 47,20  | 33,511   | ,619   | ,784  |
| P21 | 47,20  | 36,844   | ,163   | ,814  |

## ANEXO 4: Modelo de consentimiento o asentimiento información UCV

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Educación emocional para desarrollar el compromiso docente en una institución de bachillerato Babahoyo, 2023

Investigador (a) (es): Zuñiga Carriel Sixter David

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Educación emocional para desarrollar el compromiso docente en una institución de bachillerato Babahoyo, 2023", cuyo objetivo es Determinar el efecto de la educación emocional en el compromiso docente en una institución de bachillerato en Babahoyo para el año 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado de la carrera profesional Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus Piura aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Unidad Educativa "29 de agosto".

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es el efecto en la dimensión de compromiso normativo docente en una institución de bachillerato en Babahoyo para el año 2023?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Cuestionario para medir el compromiso docente.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará de forma presencial mediante el ambiente de docentes de la institución "29 de agosto". Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Se realizará capacitación a todos los docentes para mejorar el compromiso docente.
4. Estas capacitaciones se darán en forma de curso en el salón de cómputo de la unidad educativa 29 de agosto y tendrán una duración aproximada de 35 minutos.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, puede comunicarse con el investigador. Sixter Zuñiga Carriel [sixter91@gmail.com](mailto:sixter91@gmail.com) y Docente asesora Mg Merino Flores, Irene email: [imerinof@ucvvirtual.edu.pe](mailto:imerinof@ucvvirtual.edu.pe).

## **ANEXO 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin**

## Permiso institucional

**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Mata de cacao, 09 de mayo del 2023

**ASUNTO:** Solicito autorización para la aplicación y publicación de Instrumentos de Investigación en la U.E "29 de agosto"

**SEÑOR:**

MSC. PATRICIA GOMEZ ARGUELLO  
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA 29 DE AGOSTO

Yo SIXTER DAVID ZIÑIGA CARRIEL, identificado con C.I 1207476951, Me dirijo ante usted me presento y expongo:

Que siendo alumno del programa de Maestría de Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo del tercer ciclo, solicito su autorización para la aplicación y publicación de Instrumentos del proyecto de investigación en la U.E "29 de agosto"

Dichos instrumentos servirán como insumos para la elaboración de mi tesis y obtener el grado de Magister, la cual se titula:

**"EDUCACIÓN EMOCIONAL PARA DESARROLLAR EL COMPROMISO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN DE BACHILLERATO BABAHOYO, 2023"**

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización del proyecto de investigación en la mencionada prestigiosa institución educativa.

Atentamente



 UNIDAD EDUCATIVA "29 DE AGOSTO"  
RECTORADO  
Mata de Cacao - Los Ríos



Ing. Sixter David Zuñiga Carriel  
C.I. 1207476951  
Tfno.0985005923



Piura, 08 De Mayo del 2023

**SEÑORA****MSC. PATRICIA GOMEZ ARGUELLO****RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA 29 DE AGOSTO**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 08 de Mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: ZUÑIGA CARRIEL SIXTER DAVID
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "EDUCACION EMOCIONAL PARA DESARROLLAR EL COMPROMISO DOCENTE EN UNA INSTITUCION DE BACHILLERATO BABAHOYO,2023."

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink, which appears to be "Edwin Martín García Ramírez".

**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
Jefe UPG-UCV-Piura

UNIDAD EDUCATIVA 29 DE AGOSTO  
RECTORADO  
Calle Mala de Cacao • Los Ríos

## **Educación emocional para desarrollar el compromiso docente**



# **Programa de Educación Emocional para Mejorar el Compromiso Afectivo de los Docentes**

## **Objetivo general:**

Promover el desarrollo del compromiso afectivo en los docentes a través de la educación emocional, con el fin de mejorar su satisfacción laboral y su vínculo emocional con el entorno educativo.

## **Objetivos específicos:**

- Brindar herramientas teóricas y prácticas sobre inteligencia emocional y su aplicación en el ámbito docente.
- Fomentar la conciencia emocional en los docentes, permitiéndoles identificar, comprender y gestionar sus propias emociones.
- Fortalecer las habilidades de comunicación emocional, promoviendo la empatía y el entendimiento de las emociones de los demás.
- Proporcionar estrategias para el manejo del estrés y el cuidado emocional, permitiendo a los docentes gestionar de manera efectiva las demandas del entorno laboral.
- Promover la construcción de relaciones positivas y saludables en el entorno educativo, tanto con los estudiantes como con los colegas.
- Estimular la reflexión y autoevaluación de los docentes sobre su propio compromiso afectivo, fomentando la motivación y el sentido de propósito en su labor educativa.

## **Estructura del programa:**

El programa se llevará a cabo a través de una serie de talleres prácticos, diseñados para abordar diferentes aspectos de la educación emocional y su relación con el compromiso afectivo de los docentes. Cada taller se centrará en un tema específico y se desarrollará en sesiones interactivas que incluirán actividades, dinámicas grupales, reflexiones y discusiones.

### **Taller 1: Introducción a la educación emocional y el compromiso afectivo.**

Definición y fundamentos de la educación emocional.  
Importancia del compromiso afectivo en el ámbito docente.  
Identificación de emociones propias y su impacto en el compromiso docente.

### **Taller 2: Desarrollo de la inteligencia emocional.**

Conciencia emocional: reconocimiento y comprensión de las emociones.  
Regulación emocional: estrategias para gestionar las emociones de manera saludable.  
Automotivación y resiliencia emocional.

### **Taller 3: Comunicación emocional y empatía.**

Habilidades de comunicación emocional efectiva.  
Desarrollo de la empatía y comprensión emocional hacia los demás.  
Construcción de relaciones positivas y saludables en el entorno educativo.

### **Taller 4: Manejo del estrés y cuidado emocional.**

Identificación y manejo del estrés laboral.  
Estrategias de autocuidado emocional y prevención del agotamiento.  
Equilibrio entre vida personal y profesional.

## Taller 5: Reflexión y acción.

Evaluación del propio compromiso afectivo como docente.  
Establecimiento de metas y planificación para mantener y fortalecer el compromiso afectivo.  
Implementación de estrategias y acciones concretas en el entorno educativo.

El programa se desarrollará a lo largo de varias semanas, con un enfoque gradual y progresivo para permitir la asimilación de los conceptos y la aplicación práctica de las habilidades adquiridas. Se fomentará la participación de los docentes, el intercambio de experiencias y la creación de un ambiente de apoyo y confianza.

### Actividades dinámicas



#### 1. Actividad de reconocimiento emocional:

- Pide a los docentes que formen parejas y se turnen para compartir una experiencia en la que se sintieron emocionalmente comprometidos y satisfechos en su trabajo. Después de escuchar cada historia, el compañero deberá identificar y etiquetar las emociones presentes en la experiencia compartida.

#### 2. Actividad de autorreflexión:

- Entrega a cada docente un diario emocional y pídeles que dediquen unos minutos al final de cada día para escribir sobre sus emociones y cómo estas afectaron su compromiso y desempeño. Al final de la semana, invítalos a revisar sus entradas y reflexionar sobre patrones emocionales y posibles desencadenantes.

#### 3. Actividad de empatía:

- Forma grupos pequeños y asigna a cada grupo un escenario hipotético en el que un docente se enfrenta a un desafío emocional en el trabajo. Los miembros del grupo deberán discutir y proponer soluciones basadas en la empatía y el apoyo emocional hacia el docente en cuestión.

#### **4. Actividad de comunicación emocional:**

- Organiza una sesión de role-playing en la que los docentes simulen conversaciones difíciles con colegas, padres o estudiantes. Fomenta la expresión emocional y la búsqueda de soluciones constructivas durante estas interacciones.

#### **5. Actividad de autocuidado emocional:**

- Diseña una sesión de ejercicios de relajación y autocuidado emocional, como meditación guiada, respiración consciente o técnicas de visualización. Invita a los docentes a participar y compartir sus experiencias después de la práctica.

#### **6. Actividad de construcción de relaciones:**

- Organiza un juego de colaboración en equipos, donde los docentes deben trabajar juntos para superar desafíos emocionales o resolver problemas relacionados con el compromiso afectivo. Fomenta el apoyo mutuo, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

### **Programa de Educación Emocional para Mejorar el Compromiso de Continuidad en Docentes**

#### **Objetivo general:**

Promover el desarrollo del compromiso de continuidad en los docentes a través de la educación emocional, con el fin de fomentar su compromiso a largo plazo con la profesión docente y la institución educativa.

#### **Objetivos específicos:**

- Fomentar la conciencia emocional en los docentes, permitiéndoles identificar y comprender sus propias emociones relacionadas con su compromiso de continuidad.
- Proporcionar estrategias para fortalecer la motivación y la satisfacción laboral de los docentes, promoviendo un sentido de propósito y realización en su carrera.
- Desarrollar habilidades de afrontamiento y resiliencia emocional para superar los desafíos y obstáculos que puedan surgir en la trayectoria profesional de los docentes.
- Promover la construcción de relaciones positivas y de apoyo en el entorno educativo, tanto con los colegas como con los estudiantes y las familias.
- Facilitar la reflexión y la planificación personalizada para el crecimiento y desarrollo profesional continuo de los docentes.
- Estimular la creación de un entorno de trabajo saludable y equilibrado, donde los docentes se sientan valorados y apoyados en su compromiso de continuidad.

#### **Estructura del programa:**

El programa se llevará a cabo a lo largo de varias sesiones o talleres, con una combinación de actividades teóricas y prácticas que aborden diferentes aspectos de la educación emocional y su relación con el compromiso de continuidad. Cada sesión se centrará en un tema específico y brindará herramientas y estrategias para fortalecer el compromiso de continuidad de los docentes.

#### **Sesión 1: Introducción a la educación emocional y el compromiso de continuidad.**

Definición y fundamentos de la educación emocional.

Importancia del compromiso de continuidad en el ámbito docente.

Reflexión individual sobre el compromiso de continuidad y las emociones asociadas.

#### **Sesión 2: Conciencia emocional y motivación.**

Identificación y comprensión de las emociones relacionadas con el compromiso de continuidad.

Exploración de los factores motivacionales y su influencia en el compromiso a largo plazo.  
Desarrollo de estrategias para mantener y fortalecer la motivación en la profesión docente.

### **Sesión 3: Resiliencia emocional y afrontamiento.**

Herramientas para desarrollar la resiliencia emocional y afrontar los desafíos profesionales.  
Identificación y gestión de los factores estresantes que pueden afectar el compromiso de continuidad.

Promoción de estrategias de autocuidado y bienestar emocional.

### **Sesión 4: Relaciones y apoyo en el entorno educativo.**

Importancia de las relaciones positivas y de apoyo con los colegas, estudiantes y familias.

Desarrollo de habilidades de comunicación y colaboración efectivas.

Fomento de un entorno de trabajo saludable y equilibrado.

### **Sesión 5: Planificación y crecimiento profesional continuo.**

Reflexión sobre el crecimiento y desarrollo profesional individual.

Establecimiento de metas y acciones para el crecimiento a largo plazo.

Identificación de oportunidades de aprendizaje y desarrollo en el ámbito docente.

### **Actividades dinámicas de los talleres**

1. **Círculo de emociones:** Forma un círculo con los docentes y pide a cada uno que comparta una emoción que experimente relacionada con su compromiso de continuidad en la profesión docente. Después, invita a otros participantes a compartir sus reflexiones o consejos para manejar esa emoción de manera saludable y constructiva.
2. **Cartas de gratitud:** Proporciona tarjetas en blanco a los docentes y pide que escriban una carta de agradecimiento a un colega, estudiante o miembro de la comunidad educativa que haya tenido un impacto positivo en su compromiso de continuidad. Luego, pueden intercambiar y leer las cartas en voz alta o enviarlas como gesto de gratitud.
3. **Sesiones de reflexión y autodiagnóstico:** Organiza sesiones regulares de reflexión individual o grupal donde los docentes puedan evaluar y analizar su propio compromiso de continuidad. Puedes proporcionar cuestionarios o guías de autodiagnóstico para que identifiquen áreas de fortaleza y oportunidades de mejora. Luego, promueve la discusión sobre estrategias para fortalecer su compromiso y generar un plan de acción personalizado.
4. **Compartir experiencias inspiradoras:** Invita a docentes con una larga trayectoria en la profesión a compartir sus historias y experiencias inspiradoras sobre cómo han mantenido su compromiso de continuidad a lo largo del tiempo. Esto puede motivar a otros docentes y ofrecerles perspectivas valiosas sobre la importancia del compromiso a largo plazo.
5. **Talleres de manejo del estrés:** Ofrece talleres prácticos sobre técnicas de manejo del estrés y autocuidado emocional. Puedes incluir ejercicios de relajación, técnicas de respiración, meditación o prácticas de mindfulness. Estas actividades pueden ayudar a los docentes a reducir el estrés y mantener un equilibrio emocional saludable en su vida profesional y personal.
6. **Mentoring entre docentes:** Promueve la creación de relaciones de mentoría entre docentes más experimentados y aquellos que están comenzando su carrera. Los mentores pueden brindar apoyo emocional, compartir estrategias efectivas y servir como modelos de compromiso de continuidad en la profesión docente.
7. **Celebración y reconocimiento:** Organiza eventos o ceremonias periódicas para reconocer y celebrar los logros y el compromiso de continuidad de los docentes. Esto puede incluir premios, menciones especiales o simplemente momentos para reconocer públicamente su dedicación y contribución en el ámbito educativo.



## Programa de Educación Emocional para Mejorar el Compromiso Normativo en Docentes

Objetivo general:

- Promover el desarrollo del compromiso normativo en los docentes a través de la educación emocional, con el fin de fortalecer su apego a las normas, valores y ética profesional en su desempeño docente.

### Objetivos específicos:

1. Fomentar la conciencia y comprensión de las normas, valores y ética profesional en el ámbito educativo.
2. Promover la reflexión y la toma de conciencia sobre la importancia del compromiso normativo en el desempeño docente.
3. Desarrollar habilidades de autoregulación emocional para enfrentar situaciones desafiantes y tomar decisiones éticas.
4. Estimular la empatía y la consideración por los demás en el ámbito educativo, promoviendo relaciones respetuosas y equitativas.
5. Facilitar la adopción de prácticas pedagógicas inclusivas y basadas en valores, respetando la diversidad y promoviendo la igualdad de oportunidades.
6. Fomentar la participación activa en comunidades de aprendizaje y espacios de colaboración, donde los docentes puedan compartir experiencias y buenas prácticas relacionadas con el compromiso normativo.

### Estructura del programa:

El programa se desarrollará a través de una serie de sesiones o talleres que abordarán diferentes aspectos de la educación emocional y su relación con el compromiso normativo. Cada sesión se centrará en un tema específico y ofrecerá herramientas prácticas y estrategias para fortalecer el compromiso normativo de los docentes.

1. **Sesión 1: Introducción a la educación emocional y el compromiso normativo.**
  - Definición y fundamentos de la educación emocional.
  - Importancia del compromiso normativo en el ámbito docente.
  - Reflexión sobre los valores y normas profesionales que guían la práctica docente.
2. **Sesión 2: Conciencia emocional y autoregulación.**
  - Identificación y comprensión de las emociones que surgen en situaciones desafiantes relacionadas con el compromiso normativo.
  - Desarrollo de habilidades de autoregulación emocional para tomar decisiones éticas y mantener el cumplimiento de las normas.
3. **Sesión 3: Empatía y relaciones equitativas.**
  - Promoción de la empatía y la consideración por los demás en el ámbito educativo.
  - Reflexión sobre la importancia de establecer relaciones respetuosas y equitativas con los estudiantes, los colegas y la comunidad educativa en general.

**4. Sesión 4: Prácticas pedagógicas inclusivas.**

- Exploración de enfoques pedagógicos inclusivos que promuevan la igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de estrategias para adaptar la enseñanza a la diversidad de los estudiantes y fomentar un ambiente inclusivo.

**5. Sesión 5: Participación en comunidades de aprendizaje.**

- Fomento de la participación activa en comunidades de docentes, espacios de colaboración y redes profesionales.
- Intercambio de experiencias y buenas prácticas relacionadas con el compromiso normativo y la ética profesional.











**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MERINO FLORES IRENE, VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "EDUCACIÓN EMOCIONAL PARA DESARROLLAR EL COMPROMISO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN DE BACHILLERATO BABAHOYO, 2023", cuyo autor es ZUÑIGA CARRIEL SIXTER DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Agosto del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| MERINO FLORES IRENE, VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO<br><b>DNI:</b> 40918909<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-3026-5766 | Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-08-2023 15:32:56 |
| MERINO FLORES IRENE, VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO<br><b>DNI:</b> 09862773<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-9564-6936 | Firmado electrónicamente por: MVELEZS el 11-08-2023 15:08:19  |

Código documento Trilce: TRI - 0647534