



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente
en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas
Amazonas 2024**

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

AUTORA:

Montes Chuquipa, Ursula Beatriz (orcid.org/0000-0003-2469-3561)

ASESORES:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-003-1515-1760)

Dra. Yllescas Rodríguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-42448167)

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

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024", cuyo autor es MONTES CHUQUIPA URSULA BEATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He 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, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 12- 07-2024 12:21:43

Código documento Trilce: TRI - 0779107



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTES CHUQUIPA URSULA BEATRIZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
URSULA BEATRIZ MONTES CHUQUIPA DNI: 42056579 ORCID: 0000-0003-2489-3581	Firmado electrónicamente por: UMONTES el 20-07- 2024 20:08:52

Código documento Trilce: TRI - 0824540



Dedicatoria

La presente investigación va dedicado a mi familia, a mis padres que son mi tronco, a mi esposo e hijos que son mi soporte en todas mis acciones y proyectos que me he propuesto en un mediano y largo plazo en el transcurso de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a mis familiares, hijos y esposo, a mi asesor principal, a mis profesores que me han enseñado y conducido para poder culminar mi trabajo de investigación y han hecho en mí una docente con más experiencia en educación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de la población.....	15
Tabla 2: Muestra de estudio.....	16
Tabla 3: Validez de experto.....	17
Tabla 4: Prueba de confiabilidad.....	17
Tabla 5: Baremo de las variables y dimensiones.....	18
Tabla 6: Compromiso organizacional vs. desarrollo profesional docente.....	21
Tabla 7: Compromiso afectivo vs. desarrollo profesional docente.....	22
Tabla 8: Compromiso continuo vs. desarrollo profesional docente.....	23
Tabla 9: Compromiso normativo vs. desarrollo profesional docente.....	24
Tabla 10: Compromiso de relaciones sociales vs. desarrollo profesional docente	25
Tabla 11: Información de ajuste del modelo de la hipótesis general.....	27
Tabla 12: Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.....	28
Tabla 13: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1.....	28
Tabla 14: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.....	29
Tabla 15: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2.....	29
Tabla 16: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.....	30
Tabla 17: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3.....	30
Tabla 18: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.....	30
Tabla 19: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4.....	31
Tabla 20: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4.....	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfico de barras de compromiso organizacional vs. desarrollo profesional docente	21
Figura 2: Gráfico de barras de compromiso afectivo vs. desarrollo profesional docente	22
Figura 3: Gráfico de barras de compromiso continuo vs. desarrollo profesional docente	23
Figura 4: Gráficos de barras de compromiso normativo vs. desarrollo profesional docente	24
Figura 5: Gráfico de barras de compromiso de relaciones sociales vs. desarrollo profesional docente	25

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo ODS 4: Educación de calidad, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Así mismo, el objetivo general de estudio fue determinar la influencia del compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente de tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas.

La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo correlacional causal, método hipotético deductivo y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 60 docentes y la muestra de 50 docentes. La técnica fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno para cada variable, validados por juicio de expertos y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos por medio del modelo de regresión logística ordinal. Se encontró que, la significancia de p-valor = 0,035 siendo inferior a 0,05. De la misma forma, la estimación de Pseudo R2 afirman que, el compromiso organizacional para Cox y Snell y Nagelkerke fueron 30,3% y 38,2%. Estos refieren que el compromiso organizacional influye en el desarrollo profesional docente. Se concluye que, existe influencia significativa del compromiso organizacional sobre el desarrollo profesional docente en las tres instituciones educativas públicas.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desarrollo profesional docente, educación de calidad

Abstract

The objective of this research was SDG 4: Quality education, ensuring inclusive, equitable and quality education, and promoting lifelong learning opportunities for all. It also addressed fundamental content on organizational commitment in teacher professional development. The general objective was to determine the influence of organizational commitment on teachers' professional development in three public educational institutions in Chachapoyas, Amazonas.

The methodology used was quantitative approach, applied type, causal correlational explanatory level, hypothetical deductive method and non-experimental design. The population consisted of 60 teachers and the sample of 50 teachers. The technique was the survey and the instrument was two questionnaires, one for each variable, validated by expert judgment and the reliability with Cronbach's Alpha with a value of 0.956 respectively.

The results obtained by means of the ordinal logistic regression model. It was found that, the significance of p-value = 0.035 being less than 0.05. In the same way, the Pseudo R2 estimation affirms that organizational commitment for Cox and Snell and Nagelkerke were 30.3% (.0303 and 38.2% (.382). They state that organizational commitment influences teachers' professional development. In view of the above, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is refuted. It is concluded that there is a significant influence of organizational commitment on teacher professional development in the three public educational institutions.

Keywords: Organizational commitment, teacher professional development, quality education.

I. INTRODUCCIÓN

Según estudios recientes de especialistas y organismos nacionales e internacionales mencionan que, la educación en el mundo y Perú ha recibido una transformación y adelanto de todas las materias. Estos adelantos recibidos son gracias a la actualización y Desarrollo Profesional Docente (DPD). Según la UNESCO el docente está dentro del enfoque holístico para el desarrollo profesional constante. Esto implica incrementar las competencias profesionales del maestro en los siguientes episodios: formación de inicio, continua, evaluación. Estas acciones promueven una significancia en la preparación del maestro para realzar una educación de calidad en general y asimismo, mejora su condición social y económica (2024).

Asimismo, otro organismo internacional menciona que la calidad y efectividad de los docentes es un factor primordial para mejorar los sistemas educativos. Además, resalta la importancia del desarrollo profesional docente, ya que, en base a su preparación académica utiliza con sus estudiantes ciertas estrategias como el trabajo colaborativo para alcanzar resultados previsible en ellos (OECD, 2023). Asimismo, el Banco Mundial (2024) se centra en la importancia del desarrollo profesional docente afirmando que, esta preparación se refleja con mayor énfasis en los países en proceso de desarrollo fortaleciendo los sistemas educativos.

Por último, a nivel internacional, la UNICEF (2024) se centra en asegurar que todos los niños del planeta reciban un aprendizaje eficiente. En especial, en contextos de regiones en desarrollo o en situaciones. Esta institución siempre está pendiente y apoya de manera directa en la profesionalización y desarrollo de los docentes. Esto no solo mejora la calidad de la educación, sino sus condiciones laborales, sociales y económicas, así como el desarrollo de competencias pedagógicas.

En la realidad peruana, existen instituciones y organismos que se encargan de la preparación de los maestros como agentes fundamentales para impartir educación de calidad. Se tiene a una institución encargada de la Formación y Capacitación Permanente del maestro como (PRONAFCAP), y la

otra institución como (IPEBA) y el Consejo Nacional De Educación (CNE), las Universidades y Centros de Formación Docente y los Sindicatos y Asociaciones de Docentes. Estos organismos están bajo la conducción del órgano rector, el Ministerio de Educación (Minedu), quienes tienen como objetivo principal fortalecer las competencias de los docentes en diferentes áreas. Promueven la participación constante de los profesionales de la educación en comunicados de aprendizaje y redes profesionales con el único propósito de intercambiar experiencias y excelentes prácticas entre ellos (Minedu, 2017).

A nivel local, en la realidad de la provincia de Chachapoyas, los docentes en inicio de año se reúnen para realizar trabajo colegiado colaborativo. El objetivo principal es planificar sus actividades diarias y plasmarlas en las programaciones de las unidades y en la programación anual. Asimismo, planifican las sesiones de aprendizaje. Sin embargo, se observan debilidades en la planificación y organización de los quehaceres educativos que son la base para la enseñanza y aprendizaje. Esta problemática se observa en las instituciones educativas públicas de dicha provincia.

Por esta razón, surge el presente estudio de investigación que infiere que se requiere la capacitación y desarrollo profesional docente en base al compromiso organizacional. Por lo mencionado líneas arriba surge la pregunta general: ¿Cómo incide el compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres IIEE. públicas Chachapoyas Amazonas 2024? También, se generaron las interrogantes particulares: (a) ¿Cómo incide el compromiso afectivo en el DPD en tres IIEE. Pública de Chachapoyas Amazonas 2024?, (b) ¿De qué manera incide el compromiso continuo en el DPD en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024?, (c) ¿De qué manera incide el compromiso normativo en el DPD en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024?, (d) ¿De qué manera incide el compromiso de relaciones sociales en el DPD en tres IIEE. Públicas de Chachapoyas Amazonas 2024?.

Las justificaciones en los trabajos de investigación son las razones de ser de la propia investigación en base a las siguientes interrogantes: sobre qué bases, para qué, cómo y por qué, se investiga. Para contestar estas interrogantes, la presente investigación. En primer lugar, presenta una justificación teórica en base a las teorías que se relacionan con las variables:

independiente y dependiente. Para la variable independiente, el CO se respaldó en el paradigma Tridimensional de CO de Meyer y Allen (1991), quienes afirman que, debe haber un CO: compromiso afectivo, continuo y normativo y la teoría del intercambio social esta sostiene que, los colaboradores desarrollan un compromiso con la institución, identidad u organismo en base con las interacciones sociales y los intercambio que tiene lugar en el lugar de trabajo (Blau, 1964). Esta variable ha sido estudiada por la Psicología organizacional coma también la administración de recursos humanos.

En segundo lugar, la justificación aplicada en el contexto real educativo, este trabajo investigativo es primordial, ya que permitirá dar a conocer a las IEP de la provincia de Chachapoyas. Cuan importante es tener en una entidad un excelente compromiso organizacional para mejorar el trabajo educativo en base al desarrollo profesional docente. Entonces, los docentes bien preparados demostrarán en las clases sus competencias, capacidades, habilidades y destrezas adquiridas en su desarrollo profesional para el bien de los discentes y la comunidad educativa. Según Creswell menciona que, la justificación práctica en una investigación es fundamental para explicar por qué y para qué el estudio es importante y cómo puede contribuir a solucionar de alguna manera un problema específico de una realidad (2014).

En tercer lugar, el presente estudio de investigación se justifica metodológica por corresponder al paradigma positivista, ya que obtendrá resultados objetivos de una determinada realidad. Estos resultados concretos se evidenciaron después de recoger la información en base a los dos cuestionarios. Es de nivel explicativo, porque la variable independiente influirá en la variable dependiendo buscando la causalidad. También es de tipo aplicada, con los resultados obtenidos se aplicará en el contexto del problema y en otros. Asimismo, usó el método de lo general a lo particular, porque se formularon hipótesis, general y específicas e hizo deducciones. Por último, se practicó el diseño no experimental, no sufrieron ninguna manipulación las variables (Creswell, 2014).

Y, por último, la justificación social, relacionada con la Responsabilidad Social Universitaria. Esta es primordial para explicar por qué el tema de estudio con sus variables de compromiso organizacional y desarrollo profesional docente

es de suma importancia, puesto que, desde el inicio de la investigación hasta la parte final contribuyó con el desarrollo de la sociedad (Morante, 2022).

Asimismo, la presente tesis propone el objetivo general: Establecer la incidencia del CO en el DPD en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024. Asimismo, se generaron los propósitos específicos: (a) Establecer la incidencia del compromiso afectivo en el DP docente en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, (b) Establecer la incidencia del compromiso continuo en el DPD en tres IIEE. de Chachapoyas Amazonas 2024, (c) Establecer la incidencia del compromiso normativo en el DPD en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, (d) Establecer la influencia del compromiso de relaciones sociales en el DPD en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024.

Con referencia a las antecedentes, se han considerado internacionales y nacionales. Al respecto, en los internacionales se tomó en cuenta la realidad colombiana, a Monsalve-Castro; Riaño; Luzardo-Briceño (2021) Cuyo objetivo general de la investigación fue estipular el efecto de las prácticas de alto rendimiento en el CO. El trabajo fue de enfoque cuantitativo, de alcance relacional y no manipulable. También se utilizó la encuesta y un cuestionario para cada variable, la muestra fue no probabilística, con 111 empleados. Resultados de la medida de adaptación de Kaiser-Meyer-Olkin es 0,869, lo cual compromete que las magnitudes de los factores de un nexo parcial son cortos, por tanto, es adecuado realizar el AFE; además, la prueba de esfericidad de Barlett es significativa, lo que indica que es procedente el análisis ($p\text{-value} < 0,05$). Concluyó que, el estudio da a conocer que existe vínculo positivo en la aplicación de alto rendimiento en las dimensiones de afectiva y normatividad del compromiso.

Por otra parte, en el contexto mexicano, se cita a Gil Días (2022), cuyo objetivo general de su trabajo de investigación fue reflexionar sobre el vínculo entre el CO y la productividad de los trabajadores. Fue una investigación de nivel correlacional, con diseño no experimental. Se recogió la información por medio de un censo realizado a 105 trabajadores. Como instrumentos utilizó dos cuestionarios, uno para compromiso organizacional y otro, para productividad. Los resultados arrojados se leen que existe un escalón de nexo de 0, 547 con

un grado de relevancia de 0,01% leyendo que las variables de estudio presentan una relación aceptable.

En el contexto chileno, un trabajo de investigación que reporta sobre la GP y el CO, se consideró a Martínez Fuentes et al. (2023), quienes plantearon cuyo propósito fue determinar la correspondencia entre las variables 1 y 2 en una IE. Las estrategias de trabajo que utilizó fueron de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel relacional. La muestra fue no probabilística de 86 educadores y se recolectó la información con cuestionarios con la escala de Likert. Los resultados se exponen que, el 80% y 90%, correspondientemente. Se observa desinterés de los directivos y gerentes de poner en práctica los valores relacionados con el compromiso laboral. Este bajo compromiso también se percibe en los demás miembros de la institución educativa. En conclusión, no hay interés con el compromiso laboral, insatisfacción en relación con la labor realizada. Esto se infiere a la ausencia de condiciones e incentivos que satisfaga la tranquilidad de los educadores.

El desarrollo profesional de toda carrera tiene prestancia en el contexto organizacional, porque por medio de las empresas potencian a sus colaboradores para desarrollar sus competencias. Es así que en el contexto mexicano se encontró un trabajo académico, cuyo objetivo fundamental fue analizar si el DP proporciona ventajas competitivas sostenible a favor de las organizaciones. Fue un trabajo de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. Utilizó una muestra no probabilística de 120 trabajadores. Resultados, el 36.7 % menciona que solo algunas veces se promueve con equidad las oportunidades de crecimiento, el 33.3 % menciona que solo algunas veces se establecen posibilidades de crecimiento y promoción, el 31.7 % menciona que la empresa muchas veces promueve oportunidades de crecimiento para sus empleados, por último, el 40 % de los participantes menciona que la empresa siempre les ha dado la oportunidad de superarse desde que entraron a laborar en la organización. Estos arrojan que las empresas capacitan a sus trabajadores para mejorar las actividades laborales cotidianamente. Concluye que, el desarrollo profesional fomenta oportunidades de crecimiento y posibilidades de ascenso en el centro laboral (Broniman-Ramírez y Vargas Salgado, 2018).

Como ya se mencionó, en líneas anteriores, el desarrollo profesional docente es crucial para mejoramiento educativo en todos los niveles y modalidades que las hay. La investigación se circunscribe en la modalidad en línea, el cual tuvo como objetivo general analizar el desarrollo profesional en línea y que aprendizaje adquiere este. Fue un trabajo que utilizó una metodología mixta, para efecto del investigador solo se considerará la parte cuantitativa. Se recogieron datos sobre el uso de la plataforma y los trabajos realizados después de las capacitaciones. Los resultados mencionan que el desarrollo profesional docente recibido en línea es efectivo siempre y cuando se cristalice en la práctica docente. Concluye que el DPL es eficiente si se contextualiza en la práctica docente para mejorar la calidad educativa (Balbi, Bonilla, Techera, Berrutti, & Von Hagen, 2024).

Por otra parte, en el contexto nacional se seleccionaron los siguientes trabajos previos, el de Soria (2020) en cuyo trabajo fue determinar el vínculo entre el CO y la motivación ocupacional. Diseño no manipulable, relacional. Empleó la encuesta e instrumentos que se aplicaron a una a 103 docentes. Resultados obtenidos, el compromiso organizacional se relaciona de manera directa, pero moderada con la motivación laboral de los docentes. El valor de la correlación positiva moderada fue de 0.279. Concluyendo que, presenta vinculación afirmativa, pero moderada entre la independiente sobre la dependiente de estudio. Esto quiere decir que el compromiso organizacional y la motivación laboral de los docentes son acogidos por cada docente con mucha responsabilidad y con retos claros y precisos para desempeñar mejor su labor educativa.

En la misma línea, se consideró como trabajo previo al de Buitrón (2020), cuyo trabajo académico presentó como meta general, investigar el vínculo de la VI en la VD. Aplicó la muestra a 118 docentes de diferentes edades y género. Utilizó una metodología cuantitativa, correlacional causal. Se administró la escala de Meyer y Allen para la variable compromiso organizacional y para satisfacción laboral la escala de Peiró. Respuestas en las tres dimensiones se aprecia que se abarcó todo el rango de posibles puntajes que varía entre 1 y 7. Por otro lado, se aprecia que los puntajes promedio han tendido a estar más cercanos al puntaje máximo (7), siendo la dimensión de compromiso afectivo la

que ha obtenido el mayor puntaje promedio. La dispersión de los puntajes en las tres dimensiones se puede considerar óptima (C.V. < 25%, Solanas, Salafranca, Fauquet & Núñez, 2005), lo cual significa que la mayoría de puntajes obtenidos por los participantes ha estado cercano al puntaje promedio. Los resultados arrojaron que presenta un nexo positivo entre las dos variables. Concluye, el compromiso efectivo es la dimensión de más alto grado de relación de parte de los docentes. Estas se relacionan con la retroalimentación y actividades propuestas por la organización.

Así mismo, el trabajo de investigación de Velezmoro y Solórzano (2021), el propósito fue instituir la incidencia del CO en el DL. Es una investigación básica, no experimental, con 104 trabajadores de la empresa como muestra. Para recoger la información utilizó cuestionarios que fueros validados por expertos y utilizó un estadístico para la confiabilidad. También utilizó la RLO para ambas VE. Concluyó que existe influencia significativa cuyo valor de Nagelkerkerke es de 20,1% de compromiso sobre desempeño laboral. El compromiso efectivo no influye en el desempeño, mientras que, el CC presenta incidencia de 39,50% y compromiso normativo presenta una incidencia baja de 12.30%.

En la misma línea, otro trabajo académico poseyó como meta general instituir la conexión entre la dirección administrativa y el CO. Metodología utilizada, cuantitativa, básica, correlacional, no manipulable, método hipotético-deductivo. Una población de 88 trabajadores de educación. Resultados obtuvieron 0.885 y 0.801 de fiabilidad por el Alfa de Cronbach. Resultados, de acuerdo con la evaluación de las respuestas obtenidas de las encuestas respectivas, se tuvo que la evaluación del coeficiente de correlación de rho de Spearman generó un valor de 0.361 con un nivel de significancia menor a 0.05 lo que se tradujo en que el nexo entre gestión administrativa y compromiso organizacional fue positivo, pero bajo en el personal encuestado. El otro valor obtenido fue el de Rho de Spearman para ambas variables. Concluyendo que, entre las variables de estudio existe un vínculo positivo. Además, cuando hay una buena gestión, el compromiso de los trabajadores se incrementa (Anchelia-Gonzales, Inga-Arias, Olivares-Rodríguez, Escalante-Flores, 2021).

En el mismo sentido, el presente artículo de investigación tiene como una variable, el compromiso organizacional. académico poseyó como meta general establecer el vínculo entre la CI y el CO de los trabajadores de una entidad. Se encuestó a 135 colaboradores de la empresa. Se recogió la información con instrumentos que fueron sometidos con el Alfa de Cronbach. Tipo básica, cuantitativo, relacional descriptivo, no manipulable. Resultados, se determinó un p -valor=0.000. lo que indica que hay una vinculación entre la CI y el CO, y un Rho de Spearman =0.586, esto quiere decir, que presenta una vinculación positiva entre ambas variables. Concluyendo, a mayor esfuerzo para mejorar la comunicación interna refleja mayor compromiso organizacional de los colaboradores (Saldaña Díaz, Horna Rodríguez, & Troya Palomino, 2023).

Según Estrada y Mamani (2020), en su trabajo de investigación, compromiso organizacional y desempeño docente poseyó como meta general determinar la vinculación entre las dos variables. Cuyos elementos metodológicos fueron: cuantitativo, no experimental, nivel relacional. Con 106 docentes, como población y 86 docentes de muestra. Se empleó dos instrumentos adaptados de Meyer y Allen, como el de Rivera Carrascal, luego sometidos al SPSS. Resultados arrojados señalan que hay una vinculación alta. El factor de Rho de Spearman fue de ,0724 con un valor p -valor por debajo del nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Concluyendo que, a mayor compromiso organizacional, mayor y mejor desempeño docente.

Para el investigador, Pazmiño (2022) en su trabajo académico sobre Habilidades directivas y compromiso organizacional, cuyo fin general fue describir la vinculación entre las variantes. Básica, correlacional, no experimental. Se utilizaron 75 docentes, como muestra, la técnica, como encuesta, se recogió la información en cuestionarios, validados con la V de Aiken mayor a 0.95 y confiabilidad de 0,983 y 0,752. Resultados arrojados, existe vínculo significativo las dos variables, con un índice de 0, 756. En síntesis, a mejor capacitación de parte de la institución, mejor será el compromiso organizacional de los docentes.

Finalmente, la investigación presentó como meta establecer la vinculación entre la SL y CO. Metodología utilizada, tipo aplicada, relacional, diseño no manipulable. Utilizó 100 como muestra de IISSTT. Los resultados dan a conocer,

existe vínculo directo significativo entre ambas variables ($Rho=592$; $p<01$). Además, se vincula de forma continua y relevancia, la complacencia en el trabajo con las dimensiones de CA ($\rho=.474$; $p<.01$), continuidad ($\rho= .733$; $p<.01$) y normativo ($\rho=.555$; $p<.01$). Finalmente, el CO correlaciona continua y significativamente con la dimensión complacencia extrínseca ($\rho=.207$; $p<.05$) a excepción de la complacencia intrínseca (Rincón, 2023).

Con respecto a las teorías que respalden el marco conceptual de las variables, tanto la independiente y la dependiente del presente trabajo académico. Para la VI, se seleccionó a la siguiente teoría: La teoría Tridimensional de CO de (Meyer y Allen, 1991). Esta teoría presenta tres miembros fundamentales del CO. El compromiso afectivo se relaciona con la estimación o aprecio que siente el trabajador hacia la organización. El compromiso continuo se relaciona con los presupuestos asumidos tanto el trabajador y la entidad, verifica si puede continuar o no. El último, compromiso normativo consiste en que el trabajador se siente con el deber de cumplir con los valores de un trabajador responsable, puntual y respetuoso. La otra teoría para la misma variable que se consideró es la Teoría del Intercambio Social quien menciona que los colaboradores de la organización crean y desarrollan un vínculo laboral con la institución en base a las interrelaciones sociales que mantienen en el lugar de trabajo. Cuando los colaboradores reciben beneficios y recompensas por su labor, estos se sienten muy comprometidos con la organización (Blau, 1994).

Con referencia al autor base de la variable independiente, CO, se consideró a Mayer y Allen (1991) quien la define como un conjunto de emociones, compromisos, responsabilidades, reflexiones y valores que los colaboradores desarrollan con sus organizaciones. Según este autor, esta variable presenta para efecto de completar las cuatro dimensiones se consideró como autor base a: Blau (1994) cuya dimensión: interrelaciones sociales. Cada dimensión da a conocer diversos aspectos de conexión de los colaboradores con su entidad.

Primera dimensión: compromiso afectivo se vincula directamente con el estado emocional y afectivo de los colaboradores que presentan hacia su institución. Los trabajadores con un compromiso afectivo se encuentran

psicológicamente enlazados con la entidad y presentan un sentido de posesión (Meyer y Allen, 1991).

Segunda dimensión: compromiso continuo. Este tipo se vincula con los trabajadores, ya que, estos tienen inversiones muy significativas de tiempo, esfuerzo y formación en la institución que los hacen reflexionar que sería invaluable alejarse. Principalmente se quedan en la organización porque piensan que perderían mucho si se alejan de ella (Meyer y Allen, 1991).

Tercera dimensión: compromiso normativo. Este se relaciona con la parte axiológica de los trabajadores que ponen en práctica en la institución u organización. Se sienten comprometidos con sus actitudes de respeto, responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo o colegiado para con ella (Meyer y Allen, 1991).

Cuarta dimensión: compromiso de relaciones sociales. Este tipo de compromiso se relaciona de manera recíproca entre los trabajadores y la organización. Evalúan frecuentemente los costos y beneficios que ofrecen y reciben. Según lo percibido toman decisiones de continuar trabajando o retirarse (Blau, 1964).

Con respecto, a la teoría de la segunda variable, DPD se consideró a la Teoría del Desarrollo Profesional Situado de Lave y Wenger (1991). Esta teoría afirma que, el aprendizaje y el DPD suceden en realidades diferentes y situados por medio de la intervención de los mentores en comunidades de práctica. Esta teoría proporciona valiosa información por medio de las dimensiones: Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e Identidad profesional. Asimismo, para la misma variable se consideró la Teoría del Aprendizaje Experiencial de Kolb (1984). Esta teoría afirma que el aprendizaje se asimila por medio de un periodo con cuatro dimensiones: EC, OR, CA y EA. Para efecto del trabajo de investigación se tomará en consideración a la Teoría de Desarrollo profesional situado.

Con referencia al autor base, se tomó en cuenta a Lave y Wenger (1991), quien define a la variable DPD como un proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y mejora de los profesionales de la educación. Se refiere a maestros,

profesores y educadores. A continuación, cada dimensión proporciona información específica sobre el desarrollo profesional docente.

Primera dimensión: Participación periférica legítima, menciona que el aprendizaje del docente sucede por medio de la intervención diligente en comunidades de práctica en equipos colaborativos. Los docentes pueden actuar periféricamente en estas comunidades, observando e interviniendo de forma menuda en actividades relacionadas con la profesión docente (Lave y Wenger, 1991).

Segunda dimensión: participación plena, menciona que la gestión del tiempo y la experiencia, los docentes pueden incrementar su actuación en la comunidad de práctica asumiendo roles protagónicos principales. Esto quiere decir, involucrarse en todas las actividades de la comunidad educativa contribuyendo con conocimiento y habilidades. Permitiendo interrelacionarse y crear relaciones sólidas con otros colegas (Lave y Wenger, 1991).

Tercera dimensión: Aprendizaje a través de la práctica, sobre ello, afirma que, el aprendizaje docente ocurre esencialmente por medio de la intervención activa en el quehacer real. En este aprendizaje los docentes asimilan conocimientos, desarrollan habilidades y comprensión a medida que participan diligentemente en actividades relacionadas con su especialidad docente, concretando en situaciones concretas (Lave y Wenger, 1991).

Cuarta dimensión: Identidad profesional, el autor menciona que, los docentes cuando participan en las comunidades de aprendizaje, adquieren experiencia y desarrollan ese apego a la institución que se denomina identidad profesional. Asumen roles protagónicos, cumplen con las normas institucionales y valores como un profesional. Esto refleja que ha construido una autoimagen como un profesional competente y respetado (Lave y Wenger, 1991).

Por último, la investigación presenta una hipótesis global: Existe incidencia significativa del compromiso organizacional en el DPD en tres instituciones educativas públicas Chachapoyas Amazonas 2024. Asimismo, se formularon suposiciones particulares: (a) existe incidencia del compromiso afectivo en el DPD en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, (b) existe incidencia del compromiso continuo en el DPD en tres IIEE. públicas de

Chachapoyas Amazonas 2024, (c) existe incidencia del compromiso normativo en el DPD docente en tres IIEE. de Chachapoyas Amazonas 2024, (d) existe incidencia significativa del compromiso de relaciones sociales en el DPD en tres IIEE. Públicas de Chachapoyas Amazonas 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo y diseño de investigación fue aplicada, pues busca aplicar de forma rápida los resultados y así beneficiar a las instituciones con el buen manejo del compromiso organizacional y el desarrollo profesional de los docentes. Al respecto, Maya (2014), las investigaciones de este tipo se sujetan a las progresiones de la investigación aplicada, puesto que, siempre desea alcanzar la aplicabilidad en el contexto real.

Asimismo, el presente trabajo fue explicativo, puesto que, se descubrió el efecto de la VI, compromiso organizacional sobre la VD desarrollo profesional docente. Con referencia a este nivel, Ñaupas et al. (2014) cuyo propósito fundamental fue la confirmación de las hipótesis. Vale decir, fundamentan el origen de los hechos que influyen sobre algo.

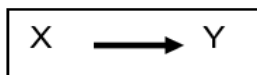
Con relación al enfoque fue el cuantitativo, ya que, se llevaron a cabo procesos en serie y conducciones de mediciones estadísticas del compromiso organizacional y el desarrollo profesional docente para comprobar la influencia formulada en la hipótesis. Con referencia a ello, el metodólogo Valderrama (2018) mencionó que este elemento metodológico se identifica con la recopilación de información. Así contesta al enunciado del problema del estudio propuesto.

El trabajo investigativo utilizó el método de lo general a lo particular, porque se formularon la suposición general y las específicas que se contrastaron con las teorías y teóricos base de ambas variables: compromiso organizacional y desarrollo profesional docente, lo cual se comprobó la inferencia formulada reflejando el rango de impacto de la VI sobre la VD. Al respecto, Pimienta y de la Orden (2017) refieren que se cimentan los supuestos absolutos o epílogos de estudios previos, que posteriormente se derivan los presupuestos para su confirmación según los supuestos formulados.

Por último, empleó el diseño no manipulable, ya que las variables de la investigación no sufrieron ninguna manipulación de parte del investigador. Estas fueron analizadas en su contexto real para indagar si el compromiso organizacional influye sobre el desarrollo profesional docente. Con referencia a este diseño, Agudelo et al. (2010) argumenta que este diseño se realiza sin

condicionamiento en alguna de las variables. Por el contrario, requiere observar y explorar hechos, tal como se encuentran en el contexto real, para después analizarlos.

Finalmente, según su temporalidad el instrumento fue aplicado en un lugar y tiempo determinado. Según Hernández et al. (2014). Presenta el siguiente esquema de alcance explicativo.



Dónde: X = VI (Compromiso organizacional)

Y= VD (Desarrollo profesional docente)

→ = incidencia de X en Y. (X) influye en (Y).

La variable compromiso organizacional según Meyer y Allen menciona que el CO presenta tres elementos fundamentales del compromiso organizacional. Primero, el CA quien se relaciona con la estimación o aprecio que siente el trabajador por la organización. Segundo, el compromiso continuo se relaciona con los presupuestos asumidos, tanto el trabajador como la entidad. Él verifica si puede continuar o no. Por último, el compromiso normativo que consiste en que el trabajador se siente con el deber de cumplir con los valores de un trabajador responsable, puntual y respetuoso (1991) y la cuarta dimensión: compromiso de relaciones sociales de (Blau, 1964).

La definición operacional del CO fue calibrado con base en las magnitudes: compromiso afectivo, continuo, normativo y de relaciones sociales y siguiendo la escala de Likert del 1 al 4 donde 4 es Siempre, 3 es Casi Siempre, 2 es A veces, 1 es Nunca.

La variable desarrollo profesional docente se define conceptualmente según Lave y Wenger (1991), el desarrollo profesional docente sucede en realidades diferentes y situados por medio de la intervención de los mentores en trabajo en equipo. Esta teoría proporciona valiosa información por medio de las dimensiones: Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e Identidad profesional.

La definición operacional el desarrollo profesional docente fue medido bajo las siguientes dimensiones: Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e Identidad profesional, valorados por una escala de medición del 1 al 4 donde 4 = Siempre, 3 = Casi siempre, 2 =A veces y 1 = Nunca.

La población, muestra y muestreo sobre el poblamiento, Ventura-León (2017) afirma, la agrupación de individuos algunas particularidades generales perceptibles de estudio. Por ello, en este caso, los participantes fueron de 60 maestros de las tres IEP de Chachapoyas Amazonas 2024.

Tabla 1

Distribución de la población

Docentes	Institución educativa pública 1	Institución educativa pública 2	Institución educativa pública 3	No de docentes
Nivel primario	10	10	10	30
Nivel secundario	10	10	10	30
Total	20	20	20	60

Elaboración propia con base a las IIEE (Instituciones Educativas)

Para la presente investigación, cuya muestra es de tipo estratificada probabilística. Esta expresión se aplica a una porción la población. Esta presenta particularidades para amplificar las respuestas (Domínguez et al., 2028). Finalmente, se estableció la muestra después de restar la diferencia de la prueba piloto. Población 60 participantes, se empleó en la prueba piloto 10 y la muestra 50.

Tabla 2

Muestra de estudio

Docentes	IE. pública 1	IE. pública 2	IE. pública 3	Factor	Muestra
Nivel primario	10	10	5	0.751	25
Nivel secundario	10	5	10	0.751	25
Total	20	15	15		50

Elaboración propia con base a las IIEE (Instituciones Educativas)

Criterios de inclusión: Ser maestro de las tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas, que estén trabajando en el año escolar vigente.

Criterios de exclusión: facilitadores que no corresponden a ninguna de tres IIEE. públicas o mentores que no se encuentren laborando en la actualidad.

Las técnica e instrumentos de recolección de datos del presente producto académico empleó la encuesta, pues, fue el medio con la cual se recogió la información que más adelante se confirmó en un registro para el tratamiento de datos de la VI compromiso organización y la VD. Al respecto, la técnica de la encuesta concede emplear instrumentos de recojo para registrar los elementos de estudio (Carhuancho et al., 2019).

El producto de investigación utilizó como herramienta un cuestionario, el cual está constituido con 20 ítems de la VI, compromiso organizacional y de la VD, desarrollo profesional docente 20 ítems relacionadas con sus respectivas dimensiones de cada variable. Para Supo (2014) el cuestionario es un conjunto de interrogantes que orientan para evaluar una competencia. Al respecto, los dos cuestionarios pasaron por dos procedimientos para su aplicabilidad, la validez y la confiabilidad. Para lo primero, juicio de especialistas y el Alfa de Cronbach para la confiabilidad.

Tabla 3

Juicio de expertos

N°	Grado y datos personales	Herramienta 1: Compromiso organizacional	Herramienta 2: DPD
01	Mgtr. Villalobos Custodio, Segundo Oscar	Aplicable	Aplicable
02	Mag. Carrasco Ángeles, Elvis Leonardo	Aplicable	Aplicable
03	Mg. More Calle, Alexander	Aplicable	Aplicable

Así mismo, para corroborar la fiabilidad de las dos herramientas, primero, se elaboró la prueba ensayo con 15 ítems comprobado con el

registro Alfa de Cronbach. Las respuestas de Alfa de Cronbach de los cuestionarios: Compromiso Organizacional y Desarrollo Profesional Docente fueron de un ,956. Concluyendo que ambas herramientas presentan alta fiabilidad, por lo tanto, son aplicables.

Tabla 4

Prueba de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso organizacional	,956	40
Desarrollo profesional docente		

Nota: La estimación de Alfa de Cronbach es ,956

Tabla 5

Baremos

Variable 1	Inadecuada	Adecuada	Muy Adecuada
Compromiso organizacional	20 – 46	47 – 73	74 – 100
D1: Compromiso afectivo	5 – 11	12 – 18	19 – 25
D2: C. continuo	5 – 11	12 – 18	19 – 25
D3: C. normativo	5 - 11	12 – 18	19 – 25
D4: C. de relaciones sociales	5 - 11	12- 18	19 – 25
Variable 2	Deficiente	Regular	Eficiente
Desarrollo profesional docente	20 – 46	47 – 73	74 – 100
D1: Participación periférica legítima	5 – 11	12 – 18	19 – 25
D2: Participación plena	5 – 11	12 – 18	19 – 25
D3: Aprendizaje a través de la práctica	5 - 11	12 – 18	19 – 25
D4: Identidad profesional	5 - 11	12 - 18	19 – 25

Ficha técnica

Compromiso organizacional

Nombre:	Cuestionario: CO
Autora:	MONTES CHUQUIPA, URSULA BEATRIZ
Año:	2024
Lugar:	IIEE. Públicas
Objetivo:	Recolectar información acerca de compromiso organizacional
Dimensiones:	Compromiso afectivo, continuo, normativo, compromiso de relaciones sociales
Niveles:	Inadecuada= 20-46, adecuada=47-73, muy adecuada=74- 100
Confiabilidad:	de Alfa de Cronbach=956
Escala	Ordinal Likert: (4) S, (3) CS, (2) AV, (1) N
Cantidad:	20 ítems
Tiempo:	15 min

Ficha técnica

Desarrollo profesional docente

Nombre:	Cuestionario: desarrollo profesional docente
Autora:	MONTES CHUQUIPA, URSULA BEATRIZ
Año:	2024
Lugar:	II EE. públicas
Objetivo:	Recolectar información acerca de DPD
Dimensiones:	Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e identidad profesional
Niveles:	Deficiente=20-46, regular=47-73, eficiente=74-100
Confiabilidad:	de Alfa de Cronbach= 956
Escala:	Ordinal Likert: (4) S, (3) CS, (2) AV, (1) N
Cantidad:	20 ítems
Tiempo:	18 min

Los procedimientos de la presente investigación se llevaron a cabo por medio de la operacionalización de las variables, CO y DPD, con las cuales se construyeron los instrumentos basados en las dimensiones e indicadores, luego con la escala sumativa creíble se evaluó por medio del estadístico Alfa de Cronbach con una muestra de 15 pedagogos y la validación por conspicuos. Después de

la validación de los instrumentos, se recurrió a los directores de las IIEE. públicas para solicitar el permiso adecuado. Al inicio se ejecutó la prueba piloto con un 10% de la población, por medio del formulario forms, luego se materializó en un Excel para luego someterlo al Software SPSS. Finalmente, se realizó las tablas y gráficos. En esta sucesión se determinaron la incidencia de la VI sobre la VD. Por último, la evaluación de conjeturas para verificar el rango de certitud de estudio de investigación.

El método de análisis de datos después de recoger la respuesta y vaciadas en el Excel, el padrón se trasladó al software estadísticos SPSS-26 aquí se efectuó el análisis estadístico descriptivo plasmados en cuadros y tablas estadísticos y el análisis inferencial para mostrar los resultados. Para confirmar el registro deductivo se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, puesto que, se tiene una muestramayor a 50 y se confirmó con la RLO.

En cuanto al aspecto ético de este estudio se desarrolló tomando en cuenta los criterios morales y deontológicos educativos de la transparencia y la honestidad. Desde la búsqueda de la información, en inicio, se tuvo deferencia sobre el derecho del autor evitando así, el plagio, copia, apropiación, autoplagio. Este hecho se plasmó realizando las citas en cada párrafo redactado y a su vez referenciando los autores citados. De igual manera, se basó estrictamente en los lineamientos de la universidad y las orientaciones expertas del asesor. La originalidad del trabajo de investigación se demuestra por medio del anti plagio arrojado del Turnitin. Según Arellano (2014) relata que la investigación científica requiere una intercomunicación entre el conocimiento de los autores y la comunidad científica, ya que, la ciencia es un suceso social que dirige al propósito, la interpretación y análisis de datos y llegar a conclusiones.

III. RESULTADOS

Compromiso organizacional vs desarrollo profesional docente

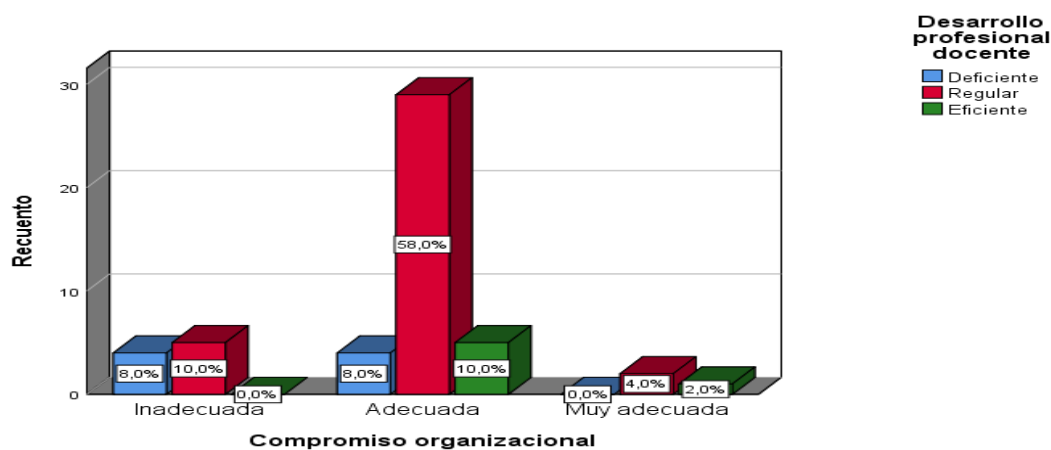
Tabla 6

Compromiso organizacional y DPD

		DPD			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Compromiso organizacional	Inadecuada	Recuento	4	5	0	9
		% del total	8,0%	10,0%	0,0%	18,0%
	Adecuada	Recuento	4	29	5	38
		% del total	8,0%	58,0%	10,0%	76,0%
	Muy adecuada	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	4,0%	2,0%	6,0%
Total	Recuento	8	36	6	50	
	% del total	16,0%	72,0%	12,0%	100,0%	

Figura 1

Compromiso organizacional y desarrollo profesional docente



De acuerdo con la representación 6 y figura 1, se perciben las conclusiones obtenidas del cruce de CO y DP de las respuestas de los docentes que, el 18% (9) se situó en el rango inadecuado con respecto a la variable independiente, CO, donde el 8% (4) se encuentra en el escalón deficiente y el 10% (5) en regular con relación a la variable dependiente DPD. El 76% (38) de los docentes señaló como adecuado el CO donde el DPD tiene un el rango deficiente del 8% (4), 58% (29) es regular y eficiente 10% (5). También se puede apreciar que el 6% (3) se ubicó en muy adecuada donde el 4% (2) es regular y 2% (1) es eficiente con relación al DPD. Finalmente, se confirmó, totalidad de mentores se ubicó en el rango inadecuado con relación al CO y sus dimensiones (compromiso afectivo, continuo, normativo y de relaciones sociales). Por último, se denotó que el desarrollo profesional docente tiene en su totalidad de maestros en un escalón regular en cuanto a sus dimensiones participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e identidad profesional.

Compromiso afectivo vs desarrollo profesional docente

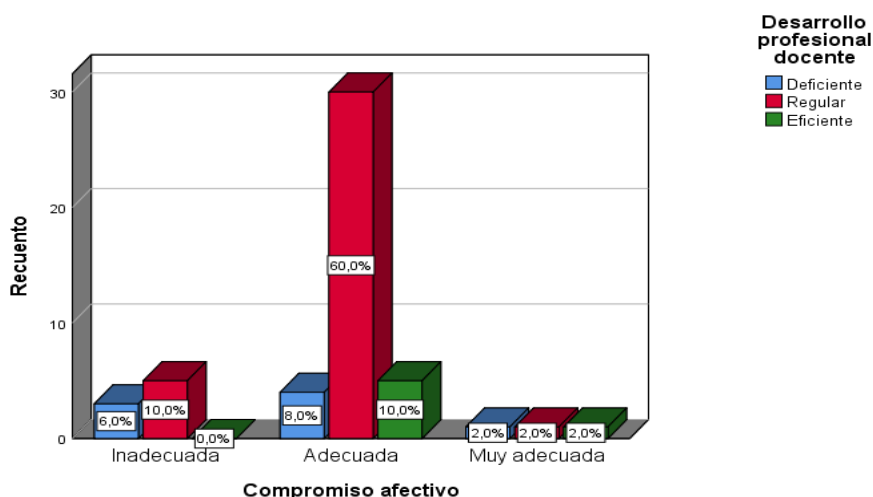
Tabla 7

Compromiso afectivo y DPD

			DPD			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Compromiso afectivo	Inadecuada	Recuento	3	5	0	8
		% del total	6,0%	10,0%	0,0%	16,0%
	Adecuada	Recuento	4	30	5	39
		% del total	8,0%	60,0%	10,0%	78,0%
	Muy adecuada	Recuento	1	1	1	3
		% del total	2,0%	2,0%	2,0%	6,0%
Total	Recuento	8	36	6	50	
	% del total	16,0%	72,0%	12,0%	100,0%	

Figura 2

Compromiso afectivo y DP docente



En la presentación 7 y figura 2, se detalla, el 16% (8) se situó en una jerarquía inadecuada de acuerdo a la dimensión compromiso afectivo, cuando el 6% (3) es deficiente y el 10% (5) es regular con respecto a la variable DPD. Para el 78% (39) que se ubica en adecuada con relación a compromiso afectivo de donde el 8% (4) es deficiente, 60% (30) regular y 10% (5) es eficiente con relación al DPD. A la vez el 6% (3) se encuentra muy adecuada con respecto al compromiso afectivo de se obtiene el 2% (1) respectivamente para los rangos deficiente, regular y eficiente para DPD. En síntesis, se puede especificar que la totalidad de maestros se localizan en adecuada para el compromiso efectivo cuando el desarrollo profesional docente está en un grado regular.

Compromiso continuo vs desarrollo profesional docente

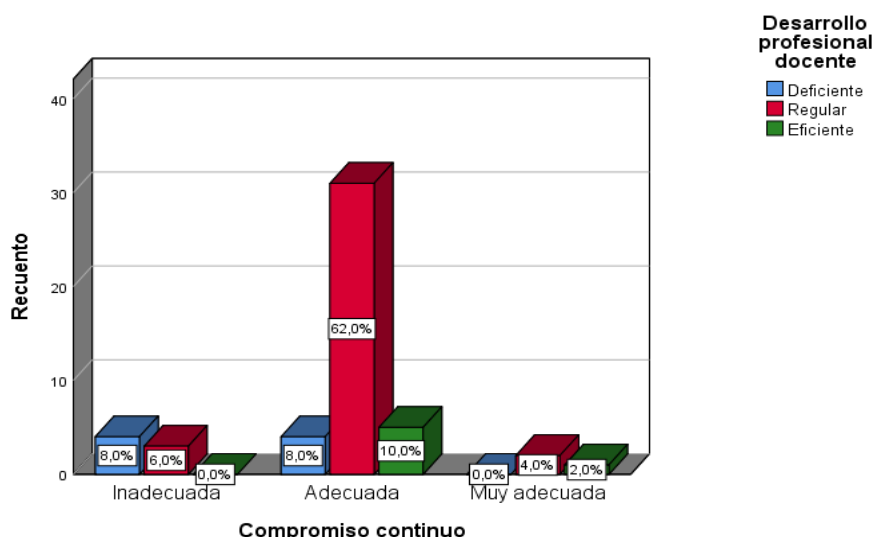
Tabla 8

Compromiso continuo y DPD

			DPD			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Compromiso continuo	Inadecuada	Recuento	4	3	0	7
		% del total	8,0%	6,0%	0,0%	14,0%
	Adecuada	Recuento	4	31	5	40
		% del total	8,0%	62,0%	10,0%	80,0%
	Muy adecuada	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	4,0%	2,0%	6,0%
Total		Recuento	8	36	6	50
		% del total	16,0%	72,0%	12,0%	100,0%

Figura 3

Compromiso continuo DP docente



En la representación 8 y figura 3, se instituyó, el 14% (7) se localizó en un escalón inadecuado de acuerdo a la dimensión compromiso continuo, cuando el 8% (4) es deficiente y el 6% (3) es regular con respecto a la variable DPD. Para el 80% (40) que se sitúa en adecuada con relación a compromiso continuo de donde el 8% (4) es deficiente, 62% (31) regular y 10% (5) es eficiente con relación al DPD. A la vez el 6% (3) se localiza muy adecuada con respecto al compromiso continuo donde el 4% (2) está en regular y el 2% (1) es eficiente para DPD. Se puede precisar que la totalidad de profesores se posiciona en adecuada para el compromiso continuo cuando el DPD está en una categoría regular.

Compromiso normativo vs desarrollo profesional docente

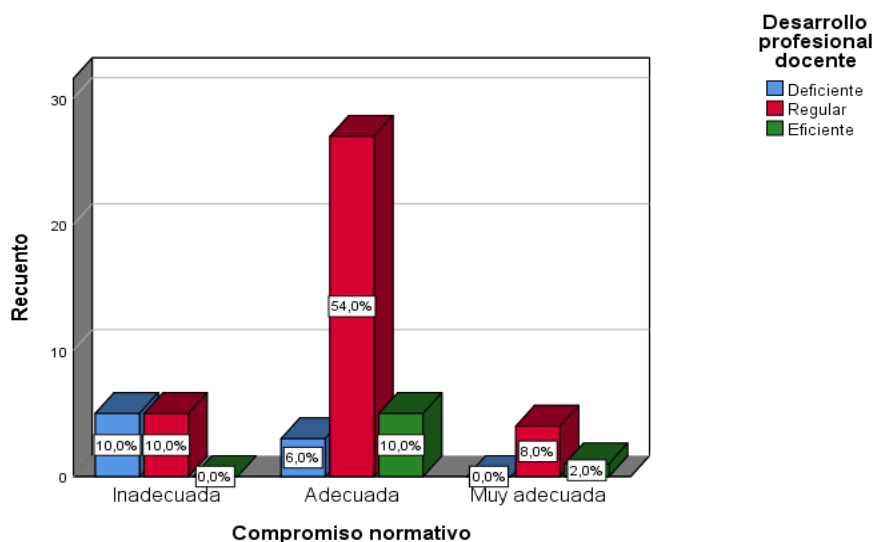
Tabla 9

Compromiso normativo y DPD

		DPD			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Compromiso normativo	Inadecuada	Recuento	5	5	0	10
		% del total	10,0%	10,0%	0,0%	20,0%
	Adecuada	Recuento	3	27	5	35
		% del total	6,0%	54,0%	10,0%	70,0%
	Muy adecuada	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	8,0%	2,0%	10,0%
Total		Recuento	8	36	6	50
		% del total	16,0%	72,0%	12,0%	100,0%

Figura 4

Compromiso normativo y desarrollo profesional docente



En la ilustración 9 y figura 4, se pudo verificar que el 20% (10) está en un rango inadecuado con relación a la dimensión compromiso normativo de los cuales el 10% (5) es deficiente y el 10% (5) es regular con la relación a la variable DPD. El 70% (35) se localizó en la categoría adecuada cuando el 6% (3) es deficiente, 54% (27) es regular y eficiente es 10% (5) con relación al DPD. El 10% (5) de los educadores se encuentra en un escalón muy adecuado con referencia al compromiso normativo cuando el 8% (4) es regular y el 2% (1) está en un grado eficiente con respecto al DPD. Por lo tanto, se puede percibir que la totalidad de pedagogos se posicionan en el escalón adecuado con relación a la dimensión compromiso normativo cuando el DPD es regular.

Compromiso de relaciones sociales vs desarrollo profesional docente

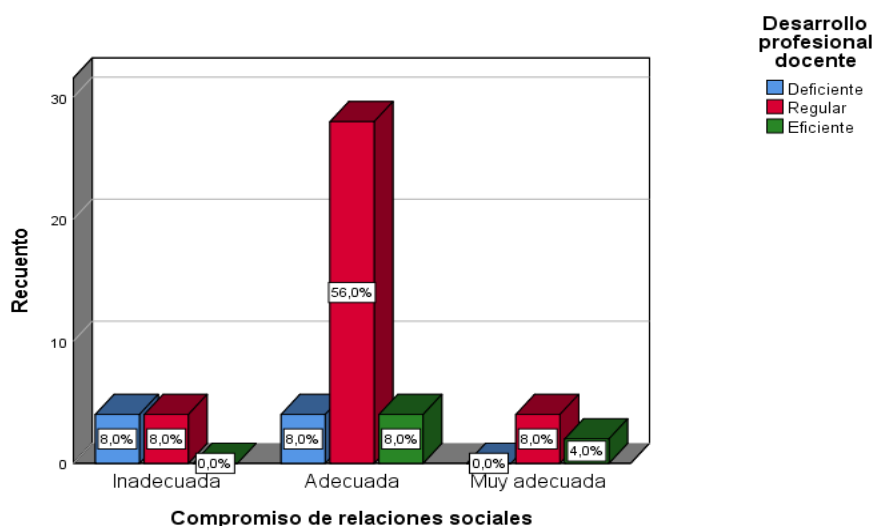
Tabla 10

Compromiso de relaciones sociales y DPD

			Desarrollo profesional docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Compromiso de relaciones sociales	Inadecuada	Recuento	4	4	0	8
		% del total	8,0%	8,0%	0,0%	16,0%
	Adecuada	Recuento	4	28	4	36
		% del total	8,0%	56,0%	8,0%	72,0%
	Muy adecuada	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	8,0%	4,0%	12,0%
Total		Recuento	8	36	6	50
		% del total	16,0%	72,0%	12,0%	100,0%

Figura 5

Compromiso de relaciones sociales y desarrollo profesional docente



De la representación 10 y figura 5, se detalló que el 16% (8) se localizó en un escalón inadecuado de acuerdo a la dimensión compromiso de relaciones sociales, cuando el 8% (4) es deficiente y es regular respectivamente con respecto a la variable DPD. Para el 72% (36) se encuentra en adecuada con relación a compromiso de relaciones sociales de donde el 8% (4) es deficiente, 56% (28) regular y 8% (4) es eficiente con relación al DPD. A la vez el 12% (6) se encuentra muy adecuada con respecto al compromiso de relaciones sociales donde el 8% (4) está en regular y el 4% (2) es eficiente para DPD. Finalmente, se puede precisar que la totalidad de maestros se sitúa en adecuada para el compromiso de relaciones sociales cuando el DPD está en una categoría regular.

Resultados inferenciales

Es primordial llevar a cabo una prueba de normalidad para estipular si la data de información proviene del análisis de unidades y si presenta una distribución normal. Este supuesto es crucial en diferentes evaluaciones estadísticas y debe verificarse para determinar si es apropiado utilizarlas. Si las conjeturas siguen la data de una distribución normal puede evaluarse las conjeturas, mediante el estadístico de Kolmogórov – Smirnov. (Gutiérrez y Vladimirovna, 2016).

Este trabajo realizó el estudio de normalidad de Kolmogórov - Smirnov, pues, la estatura de la muestra utilizada superaba los 50 participantes. Se consideraron los siguientes supuestos:

Ho: No existe incidencia de la CO en el DPD de tres IIEE públicas de Chachapoyas Amazonas 2024

Ha: Sí existe efecto de la CO en el DPD de tres IIEE públicas de Chachapoyas Amazonas 2024

Donde p-valor se constituyó para aceptar o apartar uno de las dos conjeturas.

Si $p \leq 0.05$ no se refuta Ho

Si $p > 0.05$ se repele Ho

La significancia establece el escalón 95% de confiabilidad y el 5% de inexactitud.

Para los resultados de la prueba de normalidad, la data no presenta una repartición normal (anexo...) según los resultados de las variables independiente, dependiente y dimensiones. Dado que todos los rangos de significancia presentan el valor de 0,00 se comprende que es menor a 0,05 se refuta la (Ho) y aceptándose la (Ha). Por lo tanto, se decidió utilizar estadísticas no paramétricas para el análisis de las conjeturas, utilizando la RLO.

Regresión Logística Ordinal

De acuerdo con Hernández-Sampieri & Mendoza (2020) recomiendan utilizar la regresión logística ordinal como método de medición debido a que las resoluciones son ordinales y describen categorías. Las variables se ordenan de mayor a menor rango para determinar la ocurrencia dentro de la muestra.

Prueba de hipótesis

Esta prueba estadística permite medir uno o varios criterios en la organización probabilística utilizando los resultados de la muestra. Se trata de exámenes paramétricos que ayudan a determinar si se rechaza la (H_0). La H_0 es la que se considera cierta hasta que se demuestre lo contrario, mientras que la (H_a) es la opuesta. Si las pruebas indican que H_0 no es verdadera, entonces se acepta H_a . Por lo tanto, tras la interpretación de los resultados, se puede rechazar H_0 o aceptarla (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2020).

Decisión estadística

Para Fallas (2012) es el proceso donde se prueba la H_0 y a partir de la cual se toma la decisión de rechazar o no, por lo que se tiene una regla de decisión estadística del p-valor que tiene un margen de error del 5% y un escalan de confiabilidad del 95%, para ello se tiene presente que los resultados si fuesen $\alpha \leq 0,05$, se refuta la H_0 , y si $\alpha > 0,05$, no se refuta la H_0 .

Hipótesis general

H_0 : No existe incidencia del compromiso organizacional en el DPD en tres IIEE públicas Chachapoyas Amazonas 2024.

H_a : Existe incidencia del Compromiso Organizacional en el Desarrollo Profesional Docente en tres IIEE públicas Chachapoyas Amazonas 2024.

Tabla 11

Información de ajuste del modelo HP

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	40,637			
Final	22,624	18,014	9	,035

Función de enlace: Logit.

Se pudo determinar que, en la representación 11 se apreció la expresión de ajuste, donde la valoración de relevancia 0,035 siendo inferior a 0,05 por lo que, se acepta la H_a y se refuta la H_o . Por ende, se corrobora que, existe incidencia del Compromiso Organizacional en el DPD en tres IIEE públicas.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la HG

Cox y Snell	,303
Nagelkerke	,382
McFadden	,230

Función de enlace: Logit.

En la ilustración 12, los productos de la muestra Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, se comprobaron que el compromiso organizacional representa el 30,3% (,303) y 38,2% (,382) del DPD, en los dos casos. En consecuencia, es explicada, ya que, los docentes visualizaron que el CO incide en el DPD en la aplicabilidad de los mentores.

Hipótesis específica 1

H_o : No existe incidencia del compromiso afectivo en el DPD en tres IIEE. de Chachapoyas Amazonas 2024

H_a : Existe incidencia del compromiso afectivo en el DPD en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024

Tabla 13

Información de ajuste del modelo HE 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45,624			
Final	19,918	25,706	11	,007

Función de enlace: Logit.

Se pudo determinar que, en la representación 13 se apreció la expresión de ajuste, donde la valoración de relevancia 0,07 siendo superior a 0,05, entonces, se admite la conjetura nula y se refuta la conjetura alterna. Por ende, se afirma que, no existe incidencia del compromiso efectivo en el DPD en tres IIEE públicas.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la HE 1

Cox y Snell	,402
Nagelkerke	,508
McFadden	,328

Función de enlace: Logit.

En la ilustración 14, los productos de la muestra Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, se comprobaron que el compromiso afectivo representa el 40,2% (.402) y 50,8% (.508) del DPD, en los dos casos. En consecuencia, es explicada, ya que, los docentes visualizaron que el C afectivo no incide en el DPD en la aplicabilidad de los mentores.

Hipótesis 2 específica

Ho: No existe incidencia del compromiso continuo en el DPD en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024

Ha: Existe incidencia del compromiso continuo en el DPD en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024

Tabla 15

Información de ajuste del modelo HE 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	42,966			
Final	23,606	19,360	12	,080

Función de enlace: Logit.

Para la representación 15 se puede observar que el dictamen de ajuste, muestra que la valoración de la significancia es 0,80 siendo superior a 0,05 que es el margen de error, por lo que, se admite la Ho rechazando así la suposición alterna. Por lo tanto, se confirma que no existe incidencia del compromiso continuo en el DPD en tres IIEE PP.

Tabla 16*Pseudo R cuadrado de la HE 2*

Cox y Snell	,321
Nagelkerke	,406
McFadden	,247

Función de enlace: Logit.

En la ilustración 16, los productos de la comprobación Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, se comprobaron que el compromiso continuo simboliza el 32,1% (.321) y 40,6% (.406) del desarrollo profesional docente, en los dos casos. En consecuencia, es explicada, ya que, los docentes visualizaron que el compromiso continuo no influye en el DPD en la aplicabilidad de los docentes.

Hipótesis 3 específica

Ho: No existe incidencia del compromiso normativo en el DPD en tres IIEE. de Chachapoyas Amazonas 2024

Ha: Existe incidencia del compromiso normativo en el DPD en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024.

Tabla 17*Información de ajuste del modelo HE 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	49,594			
Final	21,590	28,004	11	,003

Función de enlace: Logit.

Para la representación 17 se puede observar que el ajuste, muestra que la valoración de la sig. es 0,03 siendo inferior a 0,05 que es el margen de error, por lo que, se admite la Ha y se refuta la Ho. Entonces, se confirma que existe incidencia del compromiso normativo en el DPD en tres IIEE. públicas.

Tabla 18*Pseudo R cuadrado de la HE 3*

Cox y Snell	,429
Nagelkerke	,542
McFadden	,357

Función de enlace: Logit.

En la ilustración 18, los resultados de la valoración Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, se comprobaron que el compromiso normativo simboliza el 42,9% (,429) y 54,2% (,542) del desarrollo profesional docente, en los dos casos. En consecuencia, es explicada, ya que, los docentes visualizaron que el compromiso normativo incide en el DPD en la aplicabilidad de los mentores.

Hipótesis 4 específica

Ho: No existe incidencia del compromiso de relaciones sociales en el desarrollo profesional docente en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024

Ha: Existe incidencia del compromiso de relaciones sociales en el DP docente en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024

Tabla 19

Información de ajuste del modelo HE 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	49,059			
Final	,000	49,059	11	,000

Función de enlace: Logit.

Para la tabla 19 se puede apreciar que el ajuste, muestra que la valoración de la sig. es 0,00 siendo inferior a 0,05 que es el margen de error, por lo que, se admite la Ha y se refuta la Ho. Por lo tanto, se afirma que existe incidencia del compromiso de relaciones sociales en el desarrollo profesional docente en tres IIEE educativas.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado de la HE 4

Cox y Snell	,625
Nagelkerke	,790
McFadden	,626

Función de enlace: Logit.

En la ilustración 20, los productos de la comprobación Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, se comprobaron que el compromiso de relaciones sociales simboliza el 62,5% (,625) y 79,0% (,790) del desarrollo profesional docente, en los dos casos. En consecuencia, es explicada, ya que, los docentes visualizaron que el compromiso de relaciones sociales influye en el DP docente en la aplicabilidad de los pedagogos.

IV. DISCUSIÓN

Las respuestas obtenidas con relación a la finalidad general de la investigación fue establecer la incidencia del compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres IIEE públicas Chachapoyas Amazonas 2024. Según los resultados se encontró que, la significancia de p -valor = 0,035 siendo inferior a 0,05. De la misma forma, la estimación de Pseudo R2 afirman que, el compromiso organizacional para Cox y Snell y Nagelkerke fueron 30,3% (,0303 y 38,2% (,382). Estos refieren que el CO influye en el desarrollo profesional docente. Frente a lo referido líneas arriba, se acoge la H_a y se refuta la H_o , donde se confirma que existe incidencia sig. del CO sobre el desarrollo profesional docente en las tres IIEE públicas. Las referencias estadísticas expuestas guardan relación con los resultados de Monsalve-Castro; Riaño; Luzardo-Briceño (2021), cuyos resultados, mencionan que, la medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin es 0,869, implica que las magnitudes de los factores de nexo parcial son cortos, por tanto, es adecuado realizar el AFE; además, la prueba de esfericidad de Barlett es significativa, lo que indica que es procedente el análisis (p -value < 0,05). Concluyó que, el estudio da a conocer que existe vínculo positivo en la aplicación de alto rendimiento en las dimensiones de afectiva y normatividad del compromiso.

Igualmente, las respuestas de Gil Díaz (2022) se leen que existe un escalón de nexo de 0,547 con un grado de relevancia de 0,01% leyendo que las variantes de estudio presentan un vínculo positivo medio. Los resultados de estos dos autores corroboras a las respuestas estadísticas del presente trabajo de investigación. En este aspecto, con referencia a los resultados obtenidos después del análisis inferencial de la HG y las HEs se acepta la H_o y se refuta la H_a . Las teorías y autores base como la Teoría Tridimensional de CO de Meyer y Allen (1991) quienes presentan tres elementos fundamentales del compromiso organizacional. El compromiso afectivo se relaciona con la estimación o aprecio que siente el trabajador hacia la organización. El compromiso continuo se relaciona con los presupuestos asumidos tanto el trabajador y la entidad, verifica si puede continuar o no. El último, compromiso normativo consiste en que el trabajador se siente con el deber de cumplir con los valores de un trabajador responsable, puntual y respetuoso. De igual manera, la otra teoría para la misma

variable que se consideró es la Teoría del Intercambio Social quien menciona que los colaboradores de la organización crean y desarrollan un vínculo laboral con la institución en base a las interrelaciones sociales que mantienen en el lugar de trabajo. Cuando los colaboradores reciben beneficios y recompensas por su labor, estos se sienten muy comprometidos con la organización (Blau, 1994).

En el mismo sentido, para la VI se consideró a la Teoría del Desarrollo Profesional Situado de Lave y Wenger (1991). Esta teoría afirma que, el aprendizaje y el DPD suceden en realidades diferentes y situados por medio de la participación de los docentes en comunidades de práctica. Esta teoría proporciona valiosa información por medio de las dimensiones: Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e Identidad profesional. Asimismo, para la misma variable se consideró la Teoría del Aprendizaje Experiencial de Kolb (1984). Esta teoría afirma que el aprendizaje se asimila por medio de un periodo con cuatro dimensiones: EC, OR, CA y EA. Para efecto del trabajo de investigación se tomará en consideración a la Teoría de Desarrollo profesional situado.

En alusión al primer objetivo específico, cuyo propósito fue establecer la incidencia del compromiso afectivo en el DPD en tres IIEE de Chachapoyas Amazonas 2024. Se dictaminó una significancia de p-valor = 0,07 siendo mayor a 0,05. Igualmente, las estimaciones de Pseudo R² de Cox y Snell y Nagelkerke fueron de 40,2% (,402) y 50,8% (,508). Esto significa que, el compromiso afectivo no incide en el DPD. Respecto de los resultados, se admite la H₀ y se refuta la H_a, con ello, se confirma que no existe incidencia del compromiso afectivo en el desarrollo profesional docente. Los resultados comentados son disímiles con las conclusiones de Martínez Fuentes et al. (2023), quienes se exponen que, los resultados se exponen que, el 80% y 90%, correspondientemente. Se observa desinterés de los directivos y gerentes de poner en práctica los valores relacionados con el compromiso laboral. Este bajo compromiso también se percibe en los demás miembros de la institución educativa. En conclusión, no hay interés con el compromiso laboral, insatisfacción en relación con la labor realizada. Esto se infiere a la ausencia de condiciones e incentivos que satisfaga la tranquilidad de los educadores.

En la misma línea, los resultados de Broniman-Ramírez y Vargas Salgado (2018). Contradice en cierta manera, a las respuestas de la investigación. Evidencias, el 36.7 % aluden que solo unas ocasiones se fomenta con igualdad, las coyunturas de crecimiento, el 33.3 %. Estos arrojan que las empresas capacitan a sus trabajadores para mejorar las actividades laborales cotidianamente. Concluye que, el desarrollo profesional fomenta oportunidades de crecimiento y posibilidades de ascenso en el centro laboral.

A propósito del segundo objetivo específico, cuyo fin fue precisar la incidencia del compromiso continuo en el DPD en tres IIEE. de Chachapoyas Amazonas 2024. Se fijó una significancia de p-valor = 0,80 siendo superior a 0,05. Igualmente, la valoración de Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke fueron 32,1% (,321) y 40,6% (,406). Esto expresa que, el compromiso continuo no influye en el desarrollo profesional docente. Respecto de las respuestas, se refuta la hipótesis alterna y se admite la Ho. Las respuestas antes comentadas, son diferentes a los de Soria (2020) quien plantea que el CO se vincula de forma continua, pero moderada con el desarrollo de los pedagogos. El valor de la vinculación positiva moderada fue de 0.279. Concluyó que, presenta vinculación afirmativa, pero moderada entre la independiente sobre la dependiente de estudio. De la misma manera, las respuestas encontradas contradicen a las conclusiones de Buitrón (2020), quien suscribe que, en las dimensiones de CO siendo la magnitud de compromiso afectivo la que presenta mayor puntaje promedio. La extensión de los puntajes en las tres magnitudes es óptima. Los veredictos arrojaron que hay un nexo positivo entre las dos variantes. Concluyó que, el compromiso afectivo es la dimensión de más alto grado de vinculación de parte de los maestros. Estas se relacionan con la retroalimentación y actividades propuestas por la organización.

Con referencia al tercer objetivo específico, su objetivo fue instituir la incidencia del compromiso normativo en el DP docente en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024. Las respuestas obtenidas fue una significancia de p-valor =0,03 siendo inferior a 0,05. De la misma manera, la valoración de Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke fueron 42,9% (,429) y 54,2% (,542). Esto significa que, el compromiso normativo influye en el desarrollo profesional docente. Referente a las presentes respuestas, se admite la conjetura alterna y

se refuta la hipótesis nula. Las respuestas antes explicadas, en cierta forma, son similares con las de Velezmoro y Solórzano (2021) quien expone, que ciertas dimensiones con el RLO presentan influencia significativa cuyo valor de Nagelkerkerke es de 20,1% de compromiso sobre desempeño laboral docente. El compromiso afectivo no influye en el desempeño, mientras que, el CC presenta incidencia de 39,50% y compromiso normativo presenta una incidencia baja de 12.30%. Asimismo, los resultados antes expuestos, guardan similitud, de alguna manera, con los de Anchelia-Gonzales, Inga-Arias, Olivares-Rodríguez, Escalante-Flores, (2021) quienes enuncian que, la prueba del factor de relación de rho de Spearman originó una cifra de 0.361 con un escalón de sig. menor a 0.05 expresando el nexo entre compromiso organizacional que fue positivo. El otro valor obtenido fue el de Rho de Spearman para ambas variables. Concluyó que, entre las variables de estudio existe un vínculo positivo.

Con relación al cuarto objetivo específico, cuya finalidad fue establecer la incidencia del compromiso de relaciones sociales en el desarrollo profesional docente en el DP docente en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024. Se encontró una significancia de p- valor= 0,00 siendo inferior a 0,05. De igual forma, las estimaciones de Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke fueron 62,5% (,625) y 79,0% (,790). Esto quiere decir que, el compromiso de relaciones sociales influye en el desarrollo profesional docente. Referentes a los resultados comprobados, se aprueba la conjetura alterna y se refuta la suposición nula. Estos resultados propuestos líneas arriba presentan similitud, alguna forma, con los de Saldaña Díaz, Horna Rodríguez, & Troya Palomino (2023) quienes manifiestan un p-valor=0.000. Esto indica un nexo entre el CO y la otra variable dependiente y un Rho de Spearman =0.586, quiere decir, que presenta una vinculación positiva entre ambas variables. Concluyeron, a mayor esfuerzo para mejorar el DPD refleja mayor compromiso organizacional de los gestores. De la misma manera, las respuestas antes, confirmadas, presentan relativa parecida con los de Estrada y Mamani (2020), quienes plantean que hay una vinculación alta entre las dos variantes. El factor de Rho de Spearman fue de ,0724 con un valor p-valor por debajo del nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Concluyeron que, a mayor compromiso organizacional, mayor y mejor desempeño docente.

Finalmente, los resultados antes mencionados tienen de alguna manera semejanza, con los de Pazmiño (2022), quien manifiesta que encontró vínculo significativo de las dos variables, con un índice de 0, 756. En síntesis, a mejor capacitación de parte de la institución, mejor será el CO de los mentores. También las pruebas comentadas, presentan similitud, en cierta manera, con los resultados de Rincón (2023) quien formula que existe nexo directo significativo entre ambas variables ($Rho=592$; $p<01$). De la misma manera, se relaciona de forma continua y complaciente la satisfacción laboral con las magnitudes de compromiso afectivo ($rho=.474$; $p<.01$), continuidad ($rho= .733$; $p<.01$) y normativo ($rho=.555$; $p<.01$). Por último, el CO presenta una relaciona continua con la magnitud de satisfacción externa ($rho=.207$; $p<.05$) a excepción de la satisfacción interna.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se examinó que el compromiso organizacional es según registro significativo para explicar el DPD, ya que, el paradigma de RLO es admisible. De la misma manera, la valoración de Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, concluyeron que, el compromiso organizacional incide en el DPD.

Segunda:

Se verificó que el compromiso afectivo no es, según registro significativo para predecir el DPD, pues, el paradigma de RLO no es admisible. Igualmente, la afirmación precedente es comprobada por la estimación de Pseudo Cox y Snell y Nagelkerke, concluyeron que el compromiso afectivo no incide en el DPD.

Tercera:

Se examinó que el compromiso continuo no es registro significativo para pronosticar el DPD, por tanto, el modelo de RLO no es aprobado. Adicionalmente, la confirmación precedente se corrobora con la estimación de Pseudo Cox y Snell y Nagelkerke, concluyendo que el compromiso continuo no incide en el DPD.

Cuarta:

Se certificó que el compromiso normativo es estadísticamente significativo para pronosticar el DPD, debido a que, al paradigma de regresión logística ordinal es admisible. Asimismo, la confirmación anterior se confirma con la valoración de Pseudo Cox y Snell y Nagelkerke, terminando que el compromiso continuo influye en el DPD.

Quinta:

Se acreditó que el compromiso de relaciones sociales es estadísticamente significativo para pronosticar el DPD, dado que, el prototipo de RLO es aprobado. De igual modo, la confirmación anterior se afirma con la estimación de Pseudo Cox y Snell y Nagelkerke, finalizando que el compromiso de relaciones sociales influye en el DPD.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

A los responsables en el Ministerio de Educación del área de Gestión Pedagógica. Es de suma importancia que desarrollen tareas para incrementar de manera positiva, el compromiso organizacional, con la finalidad de elevar el DPD en las tres IIEE públicas de Chachapoyas Amazonas.

Segunda:

A los encargados de la Gerencia Regional del área de Gestión Pedagógica. Es oportuno que establezca objetivos adecuados que se relacionen con el incremento en el compromiso organizacional e incida en el desarrollo profesional docente de las tres IIEE públicas de Chachapoyas Amazonas.

Tercera:

A los operadores de la UGEL del área de Gestión Pedagógica. Es importante que realicen propósitos direccionados que conduzcan al aumento del compromiso organizacional para luego incidir en el desarrollo profesional docente de las tres IIEE públicas de Chachapoyas Amazonas.

Cuarta:

A los responsables de monitoreos pedagógicos de las IIEE. Es sensato una adecuada coordinación, planeación y evaluación de diversas actividades que conduzcan al desarrollo e incremento el compromiso organizacional e influya en el desarrollo profesional docente de las tres IIEE públicas de Chachapoyas Amazonas.

Quinta:

A los directores de las IIEE. Es juicioso que fomenten actividades para incrementar el compromiso organizacional de esta manera influyan en el desarrollo profesional docente de las tres IIEE públicas de Chachapoyas Amazonas.

Sexta:

A los futuros investigadores continuar con el estudio con temas relacionados al compromiso organizacional y el desarrollo profesional docente en diferentes contextos del país y con mayor población.

REFERENCIAS

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1), e899. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz Restrepo, J. (2010). EXPERIMENTAL Y NO-EXPERIMENTAL. *La Sociología En Sus Escenarios*, (18). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Antúnez, S. ET AL. (1996). Del proyecto educativo a la programación de aula. <https://archive.org/details/antunez-s.-del-proyecto-educativo-a-la-programacion-del-aula>
- Arellano, J., Hall, R. y Hernández, J. (2014). *Ética de la investigación científica. Universidad Autónoma de Querétaro*. <http://unidadbioetica.com/libros/Etica-de-la-Investigacion-Cientifica.pdf>
- Arias, F. (2006). *Introducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento*, 3ª. ed., Ed. Trillas, México. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/CR.UNA01000156253>
- Arispe, C. (2020). La investigación científica, una aproximación para los estudios de posgrado. http://institutorambell.blogspot.com/2022/12/la-investigacion-cientifica-una_11.html
- Balbi, A., Bonilla, M., Techera, C., Berrutti, S., & von Hagen, A. (2024). Aprendizajes percibidos por docentes que participan de un desarrollo profesional en línea sobre alfabetización. *Páginas de Educación*, 17(1), e3692. <https://doi.org/10.22235/pe.v17i1.3692>
- Banco Mundial (2024). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América y el Caribe*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Barbosa, A., Batista, C. y Remígio, R. (2019). Métodos e técnicas de pesquisa em educação. *Revista*. <https://www.publicacoes.unirios.edu.br/index.php/revistarios/article/view/255>
- Ballina, F. (2004). Paradigmas y perspectivas teórico – metodológicas en el estudio de la administración. chrome-

- extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/paradigmas2004-2.pdf
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3ra ed.)*. Colombia: Pearson Educación.
- Bolaños, E (2012). *Muestra y muestreo*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tizayuca/gestion_tecnologica/muestraMuestreo.pdf
- Buitrón, K. M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima* [Tesis de maestría, universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6962>
- Broniman-Ramírez, K. A. y Vargas Salgado, M. M. (2018). Desarrollo profesional como fuente de ventaja competitiva en las organizaciones. *Vincula Téctica*. <https://cathi.uacj.mx/handle/20.500.11961/5029>
- CAF (2019). Buenas prácticas de maestros en América Latina que se pueden replicar. <https://acortar.link/47U2K6>
- Castro, C., Cuestas, R. y Fuentes, M. (2021). Reconfiguración de la gestión pedagógica del docente de nivel primaria de la escuela pública en México, ante la pandemia por covid-19. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*. <http://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/254>
- Cerdas, V., Chen, E. y Rosabal, S. (2018). *Hacia una nueva comprensión de cómo hacer gestión pedagógica*. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/18865>
- Chen, E., Cerdas, V. y Rosabal, S. (2020). Pedagogical Management Models: Factors of Participation, Change, and Innovation in Costa Rican Educational Centers. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.16>
- Cruz, R. (2021). *Gestión pedagógica y compromisos de gestión escolar*. chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18267/Rudy_Genaro_Cru

z_Martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *Revista peruana de investigación educativa*. <https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/download/55/104/1314>

Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Revista Innova Educación*. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Fallas, J. (2012). Prueba de hipótesis. Rechazar o no Ho: he ahí el dilema. <https://acortar.link/zeo4kE>

Galindo, C. (2022). *Gestión pedagógica y la práctica docente*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100850/Galindo_JCV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Gamboa, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>

Gandica, E. (2020). Power and Robustness in Normality Test with Montecarlo Simulation. *Revista Scientific*, 5(18), 108-119. <https://acortar.link/PKnrKJ>

Garavito, E., Castro, A., Sosa, F., Huayanca, P y Sucari, W. (2022). Gestión pedagógica y calidad educativa. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/58/55/77>

Gil Díaz, L. (2022). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad del personal de una empresa forestal* [tesis de maestría de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México]. https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4056/1/TESIS_GIL%20DIAZ%20LILIANA.pdf

Hernández-sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

- MacBlain, S. (2021). Teorías de aprendizaje para la práctica de los primeros años. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5282231#page=91>
- Maldonado, M. (2019). La gestión pedagógica y su relación con la práctica docente. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3289606>
- Martín, L. (2021). El reto de integrar la educación ambiental en la práctica docente escolar desde la perspectiva de profesores de colegios de Bogotá: experiencias y posibles factores. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/57363>
- Martínez-Fuentes, M., Campbell, L., Muñoz-Morales, N., & Moyano-Arcos, G. (2023). La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en conflicto. *INVESTIGACIÓN Y POSGRADO*, 38(1), 67–91. <https://doi.org/10.56219/investigacinyposgrado.v38i1.1982>
- Meza, L., Torres, J. y Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Ministerio de Educación (Minedu) (2027). Una mirada a la profesión docente en el Perú. <https://goo.su/u2sP>
- Monsalve-Castro, C.; Riaño, F. N.; Luzardo-Briceño, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90), 235-254. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>
- Morante, E. A. (2022). La Responsabilidad Social Universitaria: retos y perspectivas en el siglo XXI. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. III, núm. 177, 07-122, Universidad de Costa Rica. <https://www.redalyc.org/journal/153/15374228008/html/>
- Morin, E. (2016). Introducción al pensamiento complejo. <https://goo.su/nvTeRF>

- MINEDU (2019). Buenas prácticas docentes. <https://acortar.link/Japnkv>
- MINEDUC (2017). Manual para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa. <https://acortar.link/HDhLzs>
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2017). Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de tesis. Ediciones de la U. <https://n9.cl/ug1hx>
- Pazmiño, E. G. (2022). *Habilidades directivas y compromiso organizacional en docentes de la escuela de educación básica* [tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115254/Pazmi%C3%B1o_BEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, M. (2019). La investigación acción en la práctica docente. Un análisis bibliométrico. <https://www.redalyc.org/journal/2810/281060624012/281060624012.pdf>
- Pineda, D. (2022). La gestión pedagógica del promotor de educación artística. Revista RedCA. <https://revistaredca.uaemex.mx/article/view/16744>
- Pineda, B (2021). Gestión pedagógica y la práctica docente. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10798/Tesis_Gesti%C3%B3nPedag%C3%B3gica_Pr%C3%A1cticaDocente_Inst.Edu.T%C3%A9cnicoComercial_MOHO_Puno.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10798/Tesis_Gesti%C3%B3nPedag%C3%B3gica_Pr%C3%A1cticaDocente_Inst.Edu.T%C3%A9cnicoComercial_MOHO_Puno.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reema H., Meyer, L., Rawstorne, P., Razee, H. Y Chitkara. U. (2020). Evaluating and enhancing quality in higher education teaching practice: a meta- review. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1730315>
- Rincón, A. G. (2023). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de institutos superiores pedagógicos. *Fronteras en ciencias de la educación* 2(1):30-41. DOI:10.58283/fce.v2i1.123
- Ríos, O. (2021). Gestión académica como vía para la reflexión de la práctica pedagógica sustentada en un diseño curricular integral para el mejoramiento de las Instituciones Educativas oficiales de Montería. <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/3415>

- Ruiz, E. (2020). La práctica docente universitaria en ambientes de educación a distancia. Tensiones y experiencias de cambio. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://132.248.192.241:8080/jspui/bitstream/IISUE_UNAM/545/1/RuizLarraguiveIE_2020_La_practica_docente.pdf
- Saldaña Díaz, E. I., Horna Rodríguez, R. F., & Troya Palomino, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, 5(1), 226-238. <https://www.doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>
- Saldaña, M. y Mata, A. (2018). Implementación de un modelo de asesorías fundamentado en la gestión pedagógica para mejorar la práctica docente en el nivel preescolar. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7186593>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Ediciones Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/3EngCg5>
- Soria, M. (2019). *Compromiso organizacional y motivación laboral en docente de tres instituciones educativas por convenio del distrito de Sanjuan de Lurigancho* [tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/857>
- UGELCP (2020). Área de gestión pedagógica. <https://www.ugelcp.gob.pe/>
- UNESCO (2018). Una mirada a la profesión docente en el Perú. <https://acortar.link/EymZ5d>
- UNESCO (2021). Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela. <https://acortar.link/Pgqudj>
- UNESCO (2024). *Informe mundial sobre los docentes: qué debes hacer*. <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>
- UNICEF (2024). *Compromiso con la formación docente*. <https://www.unicef.org/lac/compromiso-con-la-formacion-docente>

- Valderrama, S. (2015). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica. Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L.
- Valderrama, J. (2021). Criterios y métodos para el análisis de datos no-verbales: una ventana al pensamiento. <https://revista.risei.org/index.php/raj/article/view/4>
- Valverde, J. (2022). La gestión pedagógica y su relación con la práctica docente. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5969>http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5969/B12_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_JHANDERYVALVERDE_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velezmoro, Y. W. y Solórzano, J. R. (2021). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima. *Revista Multidisciplinar, Ciencia Latina*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361

ANEXOS

Tabla: Matriz de consistencia

TÍTULO: Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024			
AUTOR: Montes Chuquipa, Ursula Beatriz			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>General:</p> <p>¿De qué manera influye el compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024?</p> <p>Específicas</p> <p>a) ¿De qué manera influye el compromiso afectivo en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024?, (b) ¿De qué manera influye el compromiso continuo en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024?, (c) ¿De qué manera influye el compromiso normativo en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024?, (d) ¿De qué manera influye el compromiso de relaciones sociales en el</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia del compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024</p> <p>Específicas</p> <p>(a) Determinar la influencia del compromiso afectivo en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, (b) Determinar la influencia del compromiso continuo en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, (c) Determinar la influencia del compromiso normativo en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, (d) Determinar la influencia del compromiso de</p>	<p>General:</p> <p>Existe influencia significativa del compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024</p> <p>Específicas</p> <p>(a) Existe influencia significativa del compromiso afectivo en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, (b) Existe influencia significativa del compromiso continuo en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, (c) Existe influencia significativa del compromiso normativo en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, (d) Existe influencia significativa del compromiso de relaciones sociales en el</p>	<p>Variable independiente: Compromiso organizacional</p>
			<p>Dimensiones</p> <p>D1: Compromiso afectivo</p> <p>D2: Compromiso continuo</p> <p>D3: Compromiso normativo</p> <p>D4: Compromiso de relaciones sociales</p>
<p>Variable dependiente: Desarrollo profesional docente</p>			
<p>D1: Compromiso periférico legítima</p> <p>D2: Participación plena</p> <p>D3: Aprendizaje a través de la práctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Periférico • Legítima • Participación • Plena • Aprendizaje • Práctica • Identidad 	<p>P1, p2, p3, p4, p5</p> <p>P6, p7, p8, p9, p10</p> <p>P11, p12, p13, p14, p15</p>	<p>Deficiente, regular, eficiente</p>

desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024?.	relaciones sociales en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024.	desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024.	D4: Identidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> Profesional 	P16, p17, p18, p19, p20	
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño y esquema: No experimental Esquema de su diseño Método: Hipotético-deductivo		Población: 60 docentes Muestra: 50 docentes Muestreo Probabilístico		Técnica: Encuesta Instrumentos: De la VI: Cuestionario De la VD: Cuestionario		Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba Kolmogórov-Smirnov, Chi cuadrado, etc.

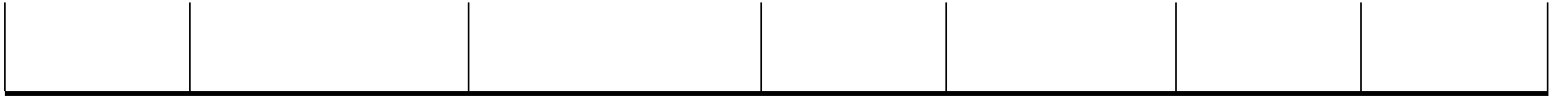
Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable independiente						
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Rango
Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen menciona que el compromiso organizacional presenta tres elementos fundamentales del compromiso organizacional. Primero, el compromiso afectivo quien se relaciona con la estimación o aprecio que siente el trabajador por la organización. Segundo, el compromiso continuo se relaciona con los presupuestos asumidos, tanto el trabajador como la entidad. Él verifica si puede continuar o no. Por último, el compromiso normativo que consiste en que el trabajador se siente con el deber de cumplir con los valores de un trabajador responsable, puntual y respetuoso (1991) y la cuarta dimensión: compromiso de relaciones sociales de (Blau, 1964).	El compromiso organizacional fue medido con las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo y compromiso de relaciones sociales y siguiendo la escala de Likert del 1 al 5 donde 5 es Siempre, 4 es Casi Siempre, 3 es A veces, 2 es Casi Nunca y 1 es Nunca	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso afectivo 2. Compromiso continuo 3. Compromiso normativo 4. Compromiso de relaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Afectivo • Compromiso Continuo • Compromiso Normativo • Compromiso Relaciones Sociales 	Ordinal Nunca (1) A veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4)	Inadecuada, adecuada, muy adecuada

--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable dependiente						
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Rango
Desarrollo profesional docente	Según Lave y Wenger (1991), el desarrollo profesional docente sucede en realidades diferentes y situados por medio de la participación de los docentes en comunidades de práctica. Esta teoría proporciona valiosa información por medio de las dimensiones: Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e Identidad profesional.	el desarrollo profesional docente fue medido bajo las siguientes dimensiones: Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e Identidad profesional, valorados por una escala de Likert del 1 al 5 donde 5 es Mucho, 4 es Suficiente, 3 es Medianamente Suficiente, 2 es Poco y 1 es Nada.	1. Participación periférica legítima	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Periférico 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Deficiente, regular, eficiente
			2. participación plena	<ul style="list-style-type: none"> • Legítima • Participación 		
			3. Aprendizaje a través de la práctica	<ul style="list-style-type: none"> • Plena • Aprendizaje 		
			4. Identidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica • Identidad • Profesional 		



Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VI: Compromiso organizacional

Ante todo, me presento, yo Ursula Beatriz Montes Chuquipa, con mi DNI:42056579, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte investigación titulada “Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024”. El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Variable independiente: Compromiso organizacional

Escala de valoración

Siempre	(S)= 4
Casi siempre	(CS)= 3
A veces	(AV) = 2
Nunca	(N) = 1

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo	N	AV	CS	S	
1	Permanece leal y comprometido con su institución educativa a largo plazo.					
2	Experimenta un fuerte sentido de pertenencia en su institución educativa, valorado y aceptado por la comunidad educativa.					
3	Adopta los valores, metas y objetivos de su institución educativa.					
4	Mantiene una comunicación abierta y fluida con todos los integrantes de la institución educativa.					
5	Se involucra voluntariamente en las actividades relacionadas con la institución educativa.					
	Dimensión 2: Compromiso continuo					
6	Continúa trabajando en tareas o proyectos a pesar de los contratiempos o dificultades de la institución educativa.					
7	Está dispuesto a cambiar planes y estrategias para enfrentar nuevos					

	retos en la institución educativa.					
8	Busca oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional dentro de la institución educativa.					
9	Busca constantemente formas de optimizar el rendimiento y la eficiencia en el trabajo educativo.					
10	Demuestra un compromiso constante con la excelencia educativa y la mejora continua.					

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	
	Dimensión 3: Compromiso normativo					
11	Cumple con las normas y políticas establecidas por la institución educativa, incluso cuando no se esté siendo supervisado.					
12	Se preocupa por el bienestar de cualquier miembro de la institución educativa.					
13	Valora la tradición, estabilidad e historia de la institución educativa para mantener el compromiso a largo plazo.					
14	Valora la reputación personal y profesional como motivación para permanecer comprometido con la institución educativa.					
15	Siente una responsabilidad ética y moral de cumplir con los compromisos de la institución educativa.					
	Dimensión 4: Compromiso de relaciones					
16	Está dispuesto para escuchar y ofrecer consejos o consuelos cuando sea necesario.					
17	Trabaja de manera colaborativa y cooperativa con otros colegas en proyectos o actividades de la institución.					
18	Demuestra empatía y comprensión hacia las necesidades, preocupaciones y emociones de los demás miembros de la institución educativa.					
19	Participa activamente en eventos sociales, reuniones, celebraciones y otras actividades de la institución.					
20	Fomenta un ambiente de confianza y sinceridad en las relaciones sociales con los miembros de la institución.					
21	Respeto las opiniones y decisiones de los demás miembros de la institución educativa.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VD: Desarrollo profesional docente

Ante todo, me presento, yo Ursula Beatriz Montes Chuquipa, con mi DNI: 42056579, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte investigación titulada "Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024". El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Variable dependiente: Desarrollo profesional docente

Escala de valoración

Siempre (S) = 4

Casi siempre (CS) = 3

A veces (AV) = 2

Nunca (N) = 1

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
	Dimensión 1: Participación periférica legítima	N	AV	CS	S
1	Muestra interés en las actividades y eventos de la comunidad educativa.				
2	Demuestra apoyo y acuerdo con la misión, visión y valores de la comunidad educativa.				
3	Contribuye con habilidades, recursos o tiempo cuando sea posible y necesario a la institución.				
4	Comparte información sobre la comunidad y sus actividades con otras personas, ampliando así su alcance y visibilidad.				
5	Reconoce públicamente la importancia y el impacto positivo de la comunidad educativa en la vida de las personas.				
6	Proporciona retroalimentación constructiva y sugerencias para mejorar la comunidad educativa.				
7	Acepta y respeta a la autoridad y las decisiones de los líderes de la comunidad educativa incluso si no está de acuerdo con todas ellas				
	Dimensión 2: Participación plena				
8	Participa regular y constantemente en las actividades y eventos de la institución				

	educativa.				
9	Participa en proyectos y actividades clave de la institución, asumiendo responsabilidades y liderazgo cuando sea necesario.				
10	Trabaja de manera colaborativa en equipo con otros miembros de la institución para alcanzar objetivos comunes.				
11	Toma la iniciativa para proponer nuevas ideas, proyectos o actividades que beneficien a la comunidad educativa.				
12	Actúa como líder o mentor para otros miembros de la comunidad, ofreciendo orientación, apoyo y motivación.				
13	Utiliza plataformas de redes sociales, eventos públicos y otras oportunidades para aumentar la visibilidad y el impacto de la institución.				
	Dimensión 3: Aprendizaje a través de la práctica				
14	Participa activamente en actividades prácticas que impliquen la aplicación de conceptos teóricos educativos.				
15	Reflexiona regularmente sobre las experiencias prácticas educativas para extraer lecciones aprendidas y nuevos conocimientos.				
16	Desarrolla y mejora las habilidades técnicas a través de la práctica repetida y la retroalimentación.				
17	Transfiere conceptos teóricos aprendidos en entornos académicos o de capacitación a situaciones prácticas del mundo real educativo.				
18	Identifica soluciones efectivas y eficientes para desafíos reales en el entorno laboral o académico.				
19	Desarrolla conciencia metacognitiva sobre el proceso de aprendizaje a través de la práctica educativa.				
	Dimensión 4: Identidad profesional				
20	Demuestra capacidad para articular claramente su identidad profesional, incluyendo su papel, propósito y contribución dentro de su campo de trabajo educativo.				
21	Identifica y adhiere a valores éticos y morales de su profesión docente.				
22	Participa en oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para mantenerse actualizado en su campo educativo.				
23	Participa de manera activa en actividades y eventos de la comunidad profesional, como conferencias, seminarios o grupos de discusión.				
24	Está comprometido con el crecimiento y la mejora continua en su profesión, estableciendo y persiguiendo metas de desarrollo profesional a corto y largo plazo.				
25	Contribuye de manera activa al avance y la mejora de su profesión a través de la investigación, la innovación, la enseñanza o el liderazgo.				

Muchas gracias

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Villalobos Custodio, Oscar Enrique

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Filial Lima Norte, promoción 2024-I., aula 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.


Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



MONTES CHUQUIPA, URSULA BEATRIZ
DNI N°42056579

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Villalobos Custodio, Oscar Enrique
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experienciaprofesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Tiempo de experiencia profesional enel área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	09831884
Firma del experto	

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 organizacional
Autora:	MONTES CHUQUIPA, URSULA BEATRIZ
Objetivo:	Determinar la influencia del Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente II.EE. públicas.
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo, compromiso de relaciones sociales
Confiabilidad:	956 de Alfa de Cronbach
Escala:	Ordinal: Siempre, casi siempre, a veces, nunca
Niveles o rango:	Inadecuada=43-56, adecuada=57-69, muy adecuada=70-82
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	25 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	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.

Siempre (S) = 4

Casi siempre (CS) = 3

A veces (AV) = 2

Nunca (N) = 1

Instrumento que mide la variable independiente: Compromiso organizacional

Definición de la variable: Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen menciona que el compromiso organizacional presenta tres elementos fundamentales del compromiso organizacional. Primero, el compromiso afectivo quien se relaciona con la estimación o aprecio que siente el trabajador por la organización. Segundo, el compromiso continuo se relaciona con los presupuestos asumidos, tanto el trabajador como la entidad. Él verifica si puede continuar o no. Por último, el compromiso normativo que consiste en que el trabajador se siente con el deber de cumplir con los valores de un trabajador responsable, puntual y respetuoso (1991) y la cuarta dimensión: compromiso de relaciones sociales de (Blau, 1964).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición de la dimensión: se relaciona directamente con el estado emocional y afectivo de los colaboradores que presentan hacia su organización. Los trabajadores con un compromiso afectivo se sienten emocionalmente enlazados con la entidad y presentan un sentido de pertenencia (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad a la institución	1. Permanece leal y comprometido con su institución educativa a largo plazo.	X	X	X	
Sentido de pertenencia	2. Experimenta un fuerte sentido de pertenencia en su institución educativa, valorado y aceptado por la comunidad educativa.	X	X	X	

Identificación con la institución	3. Adopta los valores, metas y objetivos de su institución educativa.	X	X	X	
Frecuencia y calidad de comunicación	4. Mantiene una comunicación abierta y fluida con todos los integrantes de la institución educativa.	X	X	X	
Participación activa	5. Se involucra voluntariamente en las actividades relacionadas con la institución educativa.	X	X	X	
		X	X	X	

Dimensión 2: Compromiso continuo

Definición de la dimensión: Este tipo de compromiso se vincula con los trabajadores, ya que, estos tienen inversiones muy significativas de tiempo, esfuerzo y formación en la institución que los hacen reflexionar que sería invaluable alejarse. Principalmente se quedan en la organización porque piensan que perderían mucho si se alejan de ella (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Persistencia en la tarea	6. Continúa trabajando en tareas o proyectos a pesar de los contratiempos o dificultades de la institución educativa.	X	X	X	
Flexibilidad ante el cambio	7. Está dispuesto a cambiar planes y estrategias para enfrentar nuevos retos en la institución educativa.	X	X	X	
Desarrollo continuo	8. Busca oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional dentro de la institución educativa.	X	X	X	

Innovación y mejora continua	9. Busca constantemente formas de optimizar el rendimiento y la eficiencia en el trabajo educativo.	X	X	X	
Constancia en la calidad del trabajo	10. Demuestra un compromiso constante con la excelencia educativa y la mejora continua.	X	X	X	

Dimensión 3: Compromiso normativo

Definición de la dimensión: Este se relaciona con la parte axiológica de los trabajadores que ponen en práctica en la institución u organización. Se sienten comprometidos con sus actitudes de respeto, responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo o colegiado para con ella (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a las reglas y políticas	11. Cumple con las normas y políticas establecidas por la institución educativa, incluso cuando no se esté siendo supervisado.	X	X	X	
Sentido de responsabilidad hacia otros miembros	12. Se preocupa por el bienestar de cualquier miembro de la institución educativa.	X	X	X	
Valoración de la estabilidad y tradición	13. Valora la tradición, estabilidad e historia de la institución educativa para mantener el compromiso a largo plazo.	X	X	X	
Preocupación por la reputación personal	14. Valora la reputación personal y profesional como motivación para permanecer comprometido con la institución educativa.	X	X	X	

Sentido de obligación moral	15. Siente una responsabilidad ética y moral de cumplir con los compromisos de la institución educativa.	X	X	X	
-----------------------------	--	---	---	---	--

Dimensión 4: Compromiso de relaciones sociales

Definición de la dimensión: Este tipo de compromiso se relaciona de manera recíproca entre los trabajadores y la organización. Evalúan frecuentemente los costos y beneficios que ofrecen y reciben. Según lo percibido toman decisiones de continuar trabajando o retirarse (Blau, 1964).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo emocional	16. Está dispuesto para escuchar y ofrecer consejos o consuelos cuando sea necesario.	X	X	X	
Colaboración y cooperación	17. Trabaja de manera colaborativa y cooperativa con otros colegas en proyectos o actividades de la institución.	X	X	X	
Empatía y comprensión	18. Demuestra empatía y comprensión hacia las necesidades, preocupaciones y emociones de los demás miembros de la institución educativa.	X	X	X	
Participación en actividades sociales	19. Participa activamente en eventos sociales, reuniones, celebraciones y otras actividades de la institución.	X	X	X	
Comunicación abierta y honesta	20. Fomenta un ambiente de confianza y sinceridad en las relaciones sociales con los miembros de la institución.	X	X	X	

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:	Desarrollo profesional docente
Autora:	MONTES CHUQUIPA, URSULA BEATRIZ
Objetivo:	Determinar la influencia del Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente II.EE. públicas.
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Participación periférica legítima, participación plena, Aprendizaje a través de la práctica, Identidad profesional.
Confiabilidad:	956 de Alfa de Cronbach
Escala:	Ordinal: Siempre, casi siempre, a veces, nunca
Niveles o rango:	Deficiente=52-67, regular=68-81, eficiente=81-96
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	25 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobreDe acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	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.

- Siempre (S)= 4
Casi siempre (CS)= 3
A veces (AV) = 2
Nunca (N) = 1

Instrumento que mide la variable dependiente: Desarrollo profesional docente

Definición de la variable: Desarrollo profesional docente Según Lave y Wenger (1991), el desarrollo profesional docente sucede en realidades diferentes y situados por medio de la participación de los docentes en comunidades de práctica. Esta teoría proporciona valiosa información por medio de las dimensiones: Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e Identidad profesional.

Dimensión 1: Participación periférica legítima, menciona que el aprendizaje del docente sucede por medio de la intervención diligente en comunidades de práctica en equipos colaborativos. Los docentes pueden actuar periféricamente en estas comunicades, observando e interviniendo de forma menguada en actividades relacionada con la profesión docente (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés y seguimiento de información	1. Muestra interés en las actividades y eventos de la comunidad educativa.	X	X	X	
Apoyo a la misión y valores	2. Demuestra apoyo y acuerdo con la misión, visión y valores de la comunidad educativa.	X	X	X	
Contribución ocasional	3. Contribuye con habilidades, recursos o tiempo cuando sea posible y necesario a la institución.	X	X	X	
Promoción y difusión	4. Comparte información sobre la comunidad y sus actividades con otras personas, ampliando así su alcance y visibilidad.	X	X	X	
Respaldo y reconocimiento	5. Reconoce públicamente la importancia y el impacto positivo de la comunidad educativa en la vida de las personas.	X	X	X	
Retroalimentación constructiva	6. Proporciona retroalimentación constructiva y sugerencias para mejorar la comunidad educativa.	X	X	X	
Respeto por la autoridad y la toma de decisiones	7. Acepta y respeta a la autoridad y las decisiones de los líderes de la comunidad educativa incluso si no está de acuerdo con todas ellas.	X	X	X	

Dimensión 2: participación plena, menciona que la gestión del tiempo y la experiencia, los docentes pueden incrementar su actuación en la comunidad de práctica asumir roles protagónico principales. Esto quiere decir, involucrarse en todas las actividades de la comunidad educativa contribuyendo con conocimiento y habilidades. Permitiendo interrelacionarse y crear relaciones sólidas con otros colegas (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presencia activa	8. Participa regular y constantemente en las actividades y eventos de la institución educativa.	X	X	X	
Contribución significativa	9. Participa en proyectos y actividades clave de la institución, asumiendo responsabilidades y liderazgo cuando sea necesario.	X	X	X	
Colaboración y trabajo en equipo	10. Trabaja de manera colaborativa en equipo con otros miembros de la institución para alcanzar objetivos comunes.	X	X	X	
Iniciativa y proactividad	11. Toma la iniciativa para proponer nuevas ideas, proyectos o actividades que beneficien a la comunidad educativa.	X	X	X	
Liderazgo y mentoría	12. Actúa como líder o mentor para otros miembros de la comunidad, ofreciendo orientación, apoyo y motivación.	X	X	X	
Promoción y difusión	13. Utiliza plataformas de redes sociales, eventos públicos y otras oportunidades para aumentar la visibilidad y el impacto de la institución.	X	X	X	

Dimensión 3: Aprendizaje a través de la práctica, sobre ello, afirma que, el aprendizaje docente ocurre esencialmente por medio de la intervención activa en el quehacer real. En este aprendizaje los docentes asimilan conocimientos, desarrollan habilidades y comprensión a medida que participan diligentemente en actividades relacionadas con su especialidad docente, concretando en situaciones concretas (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experimentación activa	14. Participa activamente en actividades prácticas que impliquen la aplicación de conceptos teóricos educativos.	X	X	X	
Reflexión sobre la experiencia	15. Reflexiona regularmente sobre las experiencias prácticas educativas para extraer lecciones aprendidas y nuevos conocimientos.	X	X	X	
Adquisición de habilidades técnicas	16. Desarrolla y mejora las habilidades técnicas a través de la práctica repetida y la retroalimentación.	X	X	X	
Aplicación de conceptos teóricos	17. Transfiere conceptos teóricos aprendidos en entornos académicos o de capacitación a situaciones prácticas del mundo real educativo.	X	X	X	
Resolución de problemas prácticos	18. Identifica soluciones efectivas y eficientes para desafíos reales en el entorno laboral o académico.	X	X	X	
Desarrollo de la metacognición	19. Desarrolla conciencia metacognitiva sobre el proceso de aprendizaje a	X	X	X	

	través de la práctica educativa.				
--	----------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 4: Identidad profesional, el autor menciona que, los docentes cuando participan en las comunidades de aprendizaje, adquieren experiencia y desarrollan ese apego a la institución que se denomina identidad profesional. Asumen roles protagónicos, cumple con las normas institucionales y valores como un profesional. Esto refleja que ha construido una autoimagen como un profesional competente y respetado (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de la identidad profesional	20. Demuestra capacidad para articular claramente su identidad profesional, incluyendo su papel, propósito y contribución dentro de su campo de trabajo educativo.	X	X	X	
Alineación con los valores profesionales	21. Identifica y adhesina valores éticos y morales de su profesión docente.	X	X	X	
Desarrollo de habilidades y competencias	22. Participa en oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para mantenerse actualizado en su campo educativo.	X	X	X	
Identificación con la comunidad profesional	23. Participa de manera activa en actividades y eventos de la comunidad profesional, como conferencias, seminarios o grupos de discusión.	X	X	X	
Compromiso con el crecimiento profesional	24. Está comprometido con el crecimiento y la mejora continua en su profesión, estableciendo y persiguiendo metas de desarrollo profesional a corto y largo plazo.	X	X	X	
Contribución a la profesión	25. Contribuye de manera activa el avance y la mejora de su profesión a través	X	X	X	

	de la investigación, la innovación, la enseñanza o el liderazgo.				
--	--	--	--	--	--



Firma del evaluador
DNI: 09831884

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Graduado	Grado o Título	Institución
VILLALOBOS CUSTODIO, OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: LENGUA - LITERATURA Fecha de diploma: 17/12/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
VILLALOBOS CUSTODIO, OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/12/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
VILLALOBOS CUSTODIO, OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION LENGUA - LITERATURA Fecha de diploma: 16/03/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
VILLALOBOS CUSTODIO, SEGUNDO OSCAR ENRIQUE DNI 09831884	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. More Calle, Alexander

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Filial Lima Norte, promoción 2024-I., aula 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



MONTES CHUQUIPA, URSULA BEATRIZ
DNI N°42056579

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	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.

Siempre (S) = 4

Casi siempre (CS) = 3

A veces (AV) = 2

Nunca (N) = 1

Instrumento que mide la variable independiente: Compromiso organizacional

Definición de la variable: Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen menciona que el compromiso organizacional presenta tres elementos fundamentales del compromiso organizacional. Primero, el compromiso afectivo quien se relaciona con la estimación o aprecio que siente el trabajador por la organización. Segundo, el compromiso continuo se relaciona con los presupuestos asumidos, tanto el trabajador como la entidad. Él verifica si puede continuar o no. Por último, el compromiso normativo que consiste en que el trabajador se siente con el deber de cumplir con los valores de un trabajador responsable, puntual y respetuoso (1991) y la cuarta dimensión: compromiso de relaciones sociales de (Blau, 1964).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición de la dimensión: se relaciona directamente con el estado emocional y afectivo de los colaboradores que presentan hacia su organización. Los trabajadores con un compromiso afectivo se sienten emocionalmente enlazados con la entidad y presentan un sentido de pertenencia (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad a la institución	22. Permanece leal y comprometido con su institución educativa a largo plazo.	X	X	X	
Sentido de pertenencia	23. Experimenta un fuerte sentido de pertenencia en su institución educativa, valorado y aceptado por la	X	X	X	

	comunidad educativa.				
Identificación con la institución	24. Adopta los valores, metas y objetivos de su institución educativa.	X	X	X	
Frecuencia y calidad de comunicación	25. Mantiene una comunicación abierta y fluida con todos los integrantes de la institución educativa.	X	X	X	
Participación activa	26. Se involucra voluntariamente en las actividades relacionadas con la institución educativa.	X	X	X	
		X	X	X	

Dimensión 2: Compromiso continuo

Definición de la dimensión: Este tipo de compromiso se vincula con los trabajadores, ya que, estos tienen inversiones muy significativas de tiempo, esfuerzo y formación en la institución que los hacen reflexionar que sería invaluable alejarse. Principalmente se quedan en la organización porque piensan que perderían mucho si se alejan de ella (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Persistencia en la tarea	27. Continúa trabajando en tareas o proyectos a pesar de los contratiempos o dificultades de la institución educativa.	X	X	X	
Flexibilidad ante el cambio	28. Está dispuesto a cambiar planes y estrategias para enfrentar nuevos retos en la institución educativa.	X	X	X	
Desarrollo continuo	29. Busca oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional dentro de la institución educativa.	X	X	X	

Innovación y mejora continua	30. Busca constantemente formas de optimizar el rendimiento y la eficiencia en el trabajo educativo.	X	X	X	
Constancia en la calidad del trabajo	31. Demuestra un compromiso constante con la excelencia educativa y la mejora continua.	X	X	X	

Dimensión 3: Compromiso normativo

Definición de la dimensión: Este se relaciona con la parte axiológica de los trabajadores que ponen en práctica en la institución u organización. Se sienten comprometidos con sus actitudes de respeto, responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo o colegiado para con ella (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a las reglas y políticas	32. Cumple con las normas y políticas establecidas por la institución educativa, incluso cuando no se esté siendo supervisado.	X	X	X	
Sentido de responsabilidad hacia otros miembros	33. Se preocupa por el bienestar de cualquier miembro de la institución educativa.	X	X	X	
Valoración de la estabilidad y tradición	34. Valora la tradición, estabilidad e historia de la institución educativa para mantener el compromiso a largo plazo.	X	X	X	
Preocupación por la reputación personal	35. Valora la reputación personal y profesional como motivación para permanecer comprometido con la institución educativa.	X	X	X	

Sentido de obligación moral	36. Siente una responsabilidad ética y moral de cumplir con los compromisos de la institución educativa.	X	X	X	
-----------------------------	--	---	---	---	--

Dimensión 4: Compromiso de relaciones sociales

Definición de la dimensión: Este tipo de compromiso se relaciona de manera recíproca entre los trabajadores y la organización. Evalúan frecuentemente los costos y beneficios que ofrecen y reciben. Según lo percibido toman decisiones de continuar trabajando o retirarse (Blau, 1964).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo emocional	37. Está dispuesto para escuchar y ofrecer consejos o consuelos cuando sea necesario.	X	X	X	
Colaboración y cooperación	38. Trabaja de manera colaborativa y cooperativa con otros colegas en proyectos o actividades de la institución.	X	X	X	
Empatía y comprensión	39. Demuestra empatía y comprensión hacia las necesidades, preocupaciones y emociones de los demás miembros de la institución educativa.	X	X	X	
Participación en actividades sociales	40. Participa activamente en eventos sociales, reuniones, celebraciones y otras actividades de la institución.	X	X	X	
Comunicación abierta y honesta	41. Fomenta un ambiente de confianza y sinceridad en las relaciones sociales con los miembros de la institución.	X	X	X	

Respeto y apoyo mutuo	42. Respeta las opiniones y decisiones de los demás miembros de la institución educativa.	X	X	X	
-----------------------	---	---	---	---	--




Firma del evaluador
DNI: 41141818

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	More Calle, Alexander
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	IE 15193 Gigantes del Cenepa, Tambogrande Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	41141818
Firma del experto	

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:	Desarrollo profesional docente
Autor (a):	MONTES CHUQUIPA, URSULA BEATRIZ
Objetivo:	Determinar la influencia del Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente II.EE. públicas.
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Participación periférica legítima, participación plena, Aprendizaje a través de la práctica, Identidad profesional.
Confiabilidad:	956 de Alfa de Cronbach
Escala:	Ordinal: Siempre, casi siempre, a veces, nunca
Niveles o rango:	Deficiente=52-67, regular=68-81, eficiente=81-96
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	25 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobreDe acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.

<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	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.

Siempre (S) = 4

Casi siempre (CS) = 3

A veces (AV) = 2

Nunca (N) = 1

Instrumento que mide la variable dependiente: Desarrollo profesional docente

Definición de la variable: Desarrollo profesional docente Según Lave y Wenger (1991), el desarrollo profesional docente sucede en realidades diferentes y situados por medio de la participación de los docentes en comunidades de práctica. Esta teoría proporciona valiosa información por medio de las dimensiones: Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e Identidad profesional.

Dimensión 1: Participación periférica legítima, menciona que el aprendizaje del docente sucede por medio de la intervención diligente en comunidades de práctica en equipos colaborativos. Los docentes pueden actuar periféricamente en estas comunicades, observando e interviniendo de forma menguada en actividades relacionada con la profesión docente (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés y seguimiento de información	26. Muestra interés en las actividades y eventos de la comunidad educativa.	X	X	X	
Apoyo a la misión y valores	27. Demuestra apoyo y acuerdo con la misión, visión y valores de la comunidad educativa.	X	X	X	
Contribución ocasional	28. Contribuye con habilidades, recursos o tiempo cuando sea posible y necesario a la institución.	X	X	X	
Promoción y difusión	29. Comparte información sobre la comunidad y sus actividades con otras personas, ampliando así su alcance y visibilidad.	X	X	X	
Respaldo y reconocimiento	30. Reconoce públicamente la importancia y el impacto positivo de la comunidad educativa en la vida de las personas.	X	X	X	
Retroalimentación constructiva	31. Proporciona retroalimentación constructiva y sugerencias para mejorar la comunidad educativa.	X	X	X	
Respeto por la autoridad y la toma de decisiones	32. Acepta y respeta a la autoridad y las decisiones de los líderes de la comunidad educativa incluso si no está de acuerdo con todas ellas.	X	X	X	

Dimensión 2: participación plena, menciona que la gestión del tiempo y la experiencia, los docentes pueden incrementar su actuación en la comunidad de práctica asumir roles protagónico principales. Esto quiere decir, involucrarse en todas las actividades de la comunidad educativa contribuyendo con conocimiento y habilidades. Permitiendo interrelacionarse y crear relaciones sólidas con otros colegas (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presencia activa	33. Participa regular y constantemente en las actividades y eventos de la institución educativa.	X	X	X	
Contribución significativa	34. Participa en proyectos y actividades clave de la institución, asumiendo responsabilidades y liderazgo cuando sea necesario.	X	X	X	
Colaboración y trabajo en equipo	35. Trabaja de manera colaborativa en equipo con otros miembros de la institución para alcanzar objetivos comunes.	X	X	X	
Iniciativa y proactividad	36. Toma la iniciativa para proponer nuevas ideas, proyectos o actividades que beneficien a la comunidad educativa.	X	X	X	
Liderazgo y mentoría	37. Actúa como líder o mentor para otros miembros de la comunidad, ofreciendo orientación, apoyo y motivación.	X	X	X	
Promoción y difusión	38. Utiliza plataformas de redes sociales, eventos públicos y otras oportunidades para aumentar la visibilidad y el impacto de la institución.	X	X	X	

Dimensión 3: Aprendizaje a través de la práctica, sobre ello, afirma que, el aprendizaje docente ocurre esencialmente por medio de la intervención activa en el quehacer real. En este aprendizaje los docentes asimilan conocimientos, desarrollan habilidades y comprensión a medida que participan diligentemente en actividades relacionadas con su especialidad docente, concretando en situaciones concretas (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experimentación activa	39. Participa activamente en actividades prácticas que impliquen la aplicación de conceptos teóricos educativos.	X	X	X	
Reflexión sobre la experiencia	40. Reflexiona regularmente sobre las experiencias prácticas educativas para extraer lecciones aprendidas y nuevos conocimientos.	X	X	X	
Adquisición de habilidades técnicas	41. Desarrolla y mejora las habilidades técnicas a través de la práctica repetida y la retroalimentación.	X	X	X	
Aplicación de conceptos teóricos	42. Transfiere conceptos teóricos aprendidos en entornos académicos o de capacitación a situaciones prácticas del mundo real educativo.	X	X	X	
Resolución de problemas prácticos	43. Identifica soluciones efectivas y eficientes para desafíos reales en el entorno laboral o académico.	X	X	X	
Desarrollo de la metacognición	44. Desarrolla conciencia metacognitiva sobre el proceso de aprendizaje a	X	X	X	

	través de la práctica educativa.				
--	----------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 4: Identidad profesional, el autor menciona que, los docentes cuando participan en las comunidades de aprendizaje, adquieren experiencia y desarrollan ese apego a la institución que se denomina identidad profesional. Asumen roles protagónicos, cumple con las normas institucionales y valores como un profesional. Esto refleja que ha construido una autoimagen como un profesional competente y respetado (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de la identidad profesional	45. Demuestra capacidad para articular claramente su identidad profesional, incluyendo su papel, propósito y contribución dentro de su campo de trabajo educativo.	X	X	X	
Alineación con los valores profesionales	46. Identifica y adhesina valores éticos y morales de su profesión docente.	X	X	X	
Desarrollo de habilidades y competencias	47. Participa en oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para mantenerse actualizado en su campo educativo.	X	X	X	
Identificación con la comunidad profesional	48. Participa de manera activa en actividades y eventos de la comunidad profesional, como conferencias, seminarios o grupos de discusión.	X	X	X	
Compromiso con el crecimiento profesional	49. Está comprometido con el crecimiento y la mejora continua en su profesión, estableciendo y persiguiendo metas de desarrollo profesional a corto y largo plazo.	X	X	X	
Contribución a la profesión	50. Contribuye de manera activa el avance y la mejora de	X	X	X	

	su profesión a través de la investigación, la innovación, la enseñanza o el liderazgo.				
--	--	--	--	--	--



Firma del evaluador
DNI: 41141818

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
MORE CALLE, ALEXANDER DNI 41141818	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/08/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
MORE CALLE, ALEXANDER DNI 41141818	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 17/10/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Carrasco Ángeles, Elvis Leonardo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Filial Lima Norte, promoción 2024-I., aula 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



MONTES CHUQUIPA, URSULA BEATRIZ
DNI N°42056579

Tiempo de aplicación:	25 minutos
------------------------------	------------

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

Siempre (S) = 4

Casi siempre (CS) = 3

A veces (AV) = 2

Nunca (N) = 1

Instrumento que mide la variable independiente: Compromiso organizacional

Definición de la variable: Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen menciona que el compromiso organizacional presenta tres elementos fundamentales del compromiso organizacional. Primero, el compromiso afectivo quien se relaciona con la estimación o aprecio que siente el trabajador por la organización. Segundo, el compromiso continuo se relaciona con los presupuestos asumidos, tanto el trabajador como la entidad. Él verifica si puede continuar o no. Por último, el compromiso normativo que consiste en que el trabajador se siente con el deber de cumplir con los valores de un trabajador responsable, puntual y respetuoso (1991) y la cuarta dimensión: compromiso de relaciones sociales de (Blau, 1964).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición de la dimensión: se relaciona directamente con el estado emocional y afectivo de los colaboradores que presentan hacia su organización. Los trabajadores con un compromiso afectivo se sienten emocionalmente enlazados con la entidad y presentan un sentido de pertenencia (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad a la institución	43. Permanece leal y comprometido con su institución educativa a largo plazo.	X	X	X	
Sentido de pertenencia	44. Experimenta un fuerte sentido de pertenencia en su institución	X	X	X	

	educativa, valorado y aceptado por la comunidad educativa.				
Identificación con la institución	45. Adopta los valores, metas y objetivos de su institución educativa.	X	X	X	
Frecuencia y calidad de comunicación	46. Mantiene una comunicación abierta y fluida con todos los integrantes de la institución educativa.	X	X	X	
Participación activa	47. Se involucra voluntariamente en las actividades relacionadas con la institución educativa.	X	X	X	
		X	X	X	

Dimensión 2: Compromiso continuo

Definición de la dimensión: Este tipo de compromiso se vincula con los trabajadores, ya que, estos tienen inversiones muy significativas de tiempo, esfuerzo y formación en la institución que los hacen reflexionar que sería invaluable alejarse. Principalmente se quedan en la organización porque piensan que perderían mucho si se alejan de ella (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Persistencia en la tarea	48. Continúa trabajando en tareas o proyectos a pesar de los contratiempos o dificultades de la institución educativa.	X	X	X	
Flexibilidad ante el cambio	49. Está dispuesto a cambiar planes y estrategias para enfrentar nuevos retos en la institución educativa.	X	X	X	
Desarrollo continuo	50. Busca oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional dentro	X	X	X	

	de la institución educativa.				
Innovación y mejora continua	51. Busca constantemente formas de optimizar el rendimiento y la eficiencia en el trabajo educativo.	X	X	X	
Constancia en la calidad del trabajo	52. Demuestra un compromiso constante con la excelencia educativa y la mejora continua.	X	X	X	

Dimensión 3: Compromiso normativo

Definición de la dimensión: Este se relaciona con la parte axiológica de los trabajadores que ponen en práctica en la institución u organización. Se sienten comprometidos con sus actitudes de respeto, responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo o colegiado para con ella (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a las reglas y políticas	53. Cumple con las normas y políticas establecidas por la institución educativa, incluso cuando no se esté siendo supervisado.	X	X	X	
Sentido de responsabilidad hacia otros miembros	54. Se preocupa por el bienestar de cualquier miembro de la institución educativa.	X	X	X	
Valoración de la estabilidad y tradición	55. Valora la tradición, estabilidad e historia de la institución educativa para mantener el compromiso a largo plazo.	X	X	X	
Preocupación por la reputación personal	56. Valora la reputación personal y profesional como motivación para permanecer comprometido con la institución educativa.	X	X	X	

Sentido de obligación moral	57. Siente una responsabilidad ética y moral de cumplir con los compromisos de la institución educativa.	X	X	X	
-----------------------------	--	---	---	---	--

Dimensión 4: Compromiso de relaciones sociales

Definición de la dimensión: Este tipo de compromiso se relaciona de manera recíproca entre los trabajadores y la organización. Evalúan frecuentemente los costos y beneficios que ofrecen y reciben. Según lo percibido toman decisiones de continuar trabajando o retirarse (Blau, 1964).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo emocional	58. Está dispuesto para escuchar y ofrecer consejos o consuelos cuando sea necesario.	X	X	X	
Colaboración y cooperación	59. Trabaja de manera colaborativa y cooperativa con otros colegas en proyectos o actividades de la institución.	X	X	X	
Empatía y comprensión	60. Demuestra empatía y comprensión hacia las necesidades, preocupaciones y emociones de los demás miembros de la institución educativa.	X	X	X	
Participación en actividades sociales	61. Participa activamente en eventos sociales, reuniones, celebraciones y otras actividades de la institución.	X	X	X	
Comunicación abierta y honesta	62. Fomenta un ambiente de confianza y sinceridad en las relaciones sociales con los miembros de la institución.	X	X	X	

Respeto y apoyo mutuo	63. Respeta las opiniones y decisiones de los demás miembros de la institución educativa.	X	X	X	
-----------------------	---	---	---	---	--



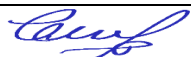
Firma del evaluador
DNI: 06000133

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carrasco Angeles, Elvis Leonardo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	06000133
Firma del experto	

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:	Desarrollo profesional docente
Autor (a):	MONTES CHUQUIPA, URSULA BEATRIZ
Objetivo:	Determinar la influencia del Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente II.EE. públicas.
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Participación periférica legítima, participación plena, Aprendizaje a través de la práctica, Identidad profesional.
Confiabilidad:	956 de Alfa de Cronbach
Escala:	Ordinal: Siempre, casi siempre, a veces, nunca
Niveles o rango:	Deficiente=52-67, regular=68-81, eficiente=81-96
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	25 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobreDe acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	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.

Siempre (S) = 4

Casi siempre (CS) = 3

A veces (AV) = 2

Nunca (N) = 1

Instrumento que mide la variable dependiente: Desarrollo profesional docente

Definición de la variable: Desarrollo profesional docente Según Lave y Wenger (1991), el desarrollo profesional docente sucede en realidades diferentes y situados por medio de la participación de los docentes en comunidades de práctica. Esta teoría proporciona valiosa información por medio de las dimensiones: Participación periférica legítima, participación plena, aprendizaje a través de la práctica e Identidad profesional.

Dimensión 1: Participación periférica legítima, menciona que el aprendizaje del docente sucede por medio de la intervención diligente en comunidades de práctica en equipos colaborativos. Los docentes pueden actuar periféricamente en estas comunidades, observando e interviniendo de forma menguada en actividades relacionada con la profesión docente (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés y seguimiento de información	51. Muestra interés en las actividades y eventos de la comunidad educativa.	X	X	X	
Apoyo a la misión y valores	52. Demuestra apoyo y acuerdo con la misión, visión y valores de la comunidad educativa.	X	X	X	
Contribución ocasional	53. Contribuye con habilidades, recursos o tiempo cuando sea posible y necesario a la institución.	X	X	X	

Promoción y difusión	54. Comparte información sobre la comunidad y sus actividades con otras personas, ampliando así su alcance y visibilidad.	X	X	X	
Respaldo y reconocimiento	55. Reconoce públicamente la importancia y el impacto positivo de la comunidad educativa en la vida de las personas.	X	X	X	
Retroalimentación constructiva	56. Proporciona retroalimentación constructiva y sugerencias para mejorar la comunidad educativa.	X	X	X	
Respeto por la autoridad y la toma de decisiones	57. Acepta y respeta a la autoridad y las decisiones de los líderes de la comunidad educativa incluso si no está de acuerdo con todas ellas.	X	X	X	

Dimensión 2: participación plena, menciona que la gestión del tiempo y la experiencia, los docentes pueden incrementar su actuación en la comunidad de práctica asumiendo roles protagónicos principales. Esto quiere decir, involucrarse en todas las actividades de la comunidad educativa contribuyendo con conocimiento y habilidades. Permitiendo interrelacionarse y crear relaciones sólidas con otros colegas (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presencia activa	58. Participa regular y constantemente en las actividades y eventos de la institución educativa.	X	X	X	

Contribución significativa	59. Participa en proyectos y actividades clave de la institución, asumiendo responsabilidades y liderazgo cuando sea necesario.	X	X	X	
Colaboración y trabajo en equipo	60. Trabaja de manera colaborativa en equipo con otros miembros de la institución para alcanzar objetivos comunes.	X	X	X	
Iniciativa y proactividad	61. Toma la iniciativa para proponer nuevas ideas, proyectos o actividades que beneficien a la comunidad educativa.	X	X	X	
Liderazgo y mentoría	62. Actúa como líder o mentor para otros miembros de la comunidad, ofreciendo orientación, apoyo y motivación.	X	X	X	
Promoción y difusión	63. Utiliza plataformas de redes sociales, eventos públicos y otras oportunidades para aumentar la visibilidad y el impacto de la institución.	X	X	X	

Dimensión 3: Aprendizaje a través de la práctica, sobre ello, afirma que, el aprendizaje docente ocurre esencialmente por medio de la intervención activa en el quehacer real. En este aprendizaje los docentes asimilan conocimientos, desarrollan habilidades y comprensión a medida que participan diligentemente en actividades relacionadas con su especialidad docente, concretando en situaciones concretas (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experimentación activa	64. Participa activamente en actividades prácticas que impliquen la aplicación de conceptos teóricos educativos.	X	X	X	
Reflexión sobre la experiencia	65. Reflexiona regularmente sobre las	X	X	X	

	experiencias prácticas educativas para extraer lecciones aprendidas y nuevos conocimientos.				
Adquisición de habilidades técnicas	66. Desarrolla y mejora las habilidades técnicas a través de la práctica repetida y la retroalimentación.	X	X	X	
Aplicación de conceptos teóricos	67. Transfiere conceptos teóricos aprendidos en entornos académicos o de capacitación a situaciones prácticas del mundo real educativo.	X	X	X	
Resolución de problemas prácticos	68. Identifica soluciones efectivas y eficientes para desafíos reales en el entorno laboral o académico.	X	X	X	
Desarrollo de la metacognición	69. Desarrolla conciencia metacognitiva sobre el proceso de aprendizaje a través de la práctica educativa.	X	X	X	

Dimensión 4: Identidad profesional, el autor menciona que, los docentes cuando participan en las comunidades de aprendizaje, adquieren experiencia y desarrollan ese apego a la institución que se denomina identidad profesional. Asumen roles protagónicos, cumple con las normas institucionales y valores como un profesional. Esto refleja que ha construido una autoimagen como un profesional competente y respetado (Lave y Wenger, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de la identidad profesional	70. Demuestra capacidad para articular claramente su identidad profesional, incluyendo su papel, propósito y	X	X	X	

	contribución dentro de su campo de trabajo educativo.				
Alineación con los valores profesionales	71. Identifica y adhesina valores éticos y morales de su profesión docente.	X	X	X	
Desarrollo de habilidades y competencias	72. Participa en oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para mantenerse actualizado en su campo educativo.	X	X	X	
Identificación con la comunidad profesional	73. Participa de manera activa en actividades y eventos de la comunidad profesional, como conferencias, seminarios o grupos de discusión.	X	X	X	
Compromiso con el crecimiento profesional	74. Está comprometido con el crecimiento y la mejora continua en su profesión, estableciendo y persiguiendo metas de desarrollo profesional a corto y largo plazo.	X	X	X	
Contribución a la profesión	75. Contribuye de manera activa el avance y la mejora de su profesión a través de la investigación, la innovación, la enseñanza o el liderazgo.	X	X	X	



Firma del evaluador
DNI: 06000133

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán

una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARRASCO ANGELES, ELVIS LEONARDO DNI 06000133	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 07/09/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CARRASCO ANGELES, ELVIS LEONARDO DNI 06000133	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CARRASCO ANGELES, ELVIS LEONARDO DNI 06000133	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso organizacional	
Desarrollo Profesional Docente	
,956	46



Anexo 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: “Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024”

Investigadora: Docente Ursula Beatriz Montes Chuquipa

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024”, cuyo objetivo de la investigación es establecer la incidencia del compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024 Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus y filial UCV Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El objetivo principal es planificar sus actividades diarias y plasmarlas en las programaciones de las unidades y en la programación anual. Asimismo, planifican las sesiones de aprendizaje. Sin embargo, se observan debilidades en la planificación y organización de los quehaceres educativos que son la base para la enseñanza y aprendizaje

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:

- “Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de profesores de las Instituciones Educativas, Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Ursula Beatriz Montes Chuquipa email: shulaypunto@gmail.com y Docente Asesor: Valencia Morocho, Carlos Arturo, email: cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Lenin Del Castillo Chasquibol

Fecha y hora: Chachapoyas 22 de mayo del 2024



Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA OBTENER EL

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: “Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024”

Investigadora: Docente Ursula Beatriz Montes Chuquipa

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024”, cuyo objetivo de la investigación es establecer la incidencia del compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres IIEE. públicas de Chachapoyas Amazonas 2024, Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus y filial UCV Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la I.E. “Seminario Jesús María” – Chachapoyas, I.E. N° 18002 “María Auxiliadora” – Chachapoyas y I.E. N° 18001 “Miguel Rubio”- Chachapoyas.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El objetivo principal es planificar sus actividades diarias y plasmarlas en las programaciones de las unidades y en la programación anual. Asimismo, planifican las sesiones de aprendizaje. Sin embargo, se observan debilidades en la planificación y organización de los quehaceres educativos que son la base para la enseñanza y aprendizaje

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024”
4. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de profesores de las Instituciones Educativas, Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán

codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Ursula Beatriz Montes Chuquipa email: shulaypunto@gmail.com y Docente Asesor: Valencia Morocho, Carlos Arturo, email: cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Magali Jaramillo Lopez

Fecha y hora: Chachapoyas 20 de mayo del 2024

Correo: magalijaramillolopez@gmail.com

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.

Anexo 7: Análisis complementario



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso organizacional	
Desarrollo Profesional Docente	
,956	46

DATA - MONTES	Variable independiente: Compromiso organizacional																Variable dependiente: Desarrollo Profesional Docente								Sumatoria Variable I				Sumatoria Variable D																						
Docentes	D1: Compromiso afectivo				D2: Compromiso continuo				D3: Compromiso normativo				Compromiso de relaciones sociales				participación periférica		D2: Participación plana		través de la práctica		A: Identidad profesional																												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	VI	D2V1	D2V2	D2V3	D2V4	V2	
1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	6	14	13	12	45	13	13	13	13	52		
2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	11	15	13	15	54	14	13	14	13	54			
3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	14	13	14	12	53	5	9	15	15	44			
4	3	4	2	3	4	2	2	1	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	16	13	16	13	58	13	14	12	14	53				
5	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	13	13	13	14	53	14	14	12	14	54			
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	5	5	5	5	20	5	5	8	12	30
7	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	13	13	11	13	50	9	9	13	12	43				
8	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	12	14	13	12	51	9	14	12	12	47				
9	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	13	13	7	9	42	15	17	13	17	62			
10	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	12	17	12	13	54	14	17	12	13	56				
11	4	4	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	19	7	5	5	36	5	5	5	10	25		
12	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	15	14	15	14	58	11	12	15	14	52					
13	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	14	15	17	13	59	14	18	14	15	61				
14	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	17	13	14	19	63	20	20	18	18	76			
15	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	15	14	14	12	55	13	12	15	12	52					

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA
Y DE LAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

I.E. "SEMINARIO JESUS MARIA"	
RECEPCION	
Nº de Registro:	462
Fecha de Ingreso:	03 JUN 2024
Hora:	09:06 a.m.
Nº de folios:	01

Chachapoyas, 03 de junio del 2024

Señor:

PROF. YLDEFONSO MONTENEGRO ALVARADO
DIRECTOR DE LA I.E. "SEMINARIO JESÚS MARÍA"
CHACHAPOYAS- AMAZONAS - PERÚ

ASUNTO: Solicita autorización
para realizar Proyecto de Tesis
en la institución que
representa.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo (UCV), **Ursula Beatriz Montes Chuquipa**, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución educativa que dignamente dirige. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, titulado: "**Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024**" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



Montes Chuquipa, Ursula Beatriz
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación
Universidad César Vallejo



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 18001 MIGUEL RUBIO DE LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, REGIÓN AMAZONAS:

AUTORIZA:

A la profesora Ursula Beatriz MONTES CHUQUIPA, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César para realizar el proyecto de tesis titulado "Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024", en esta Institución Educativa, por lo que deberán brindarle las facilidades para la encuesta.

Se expide la presente autorización a solicitud escrita de la interesada para los fines pertinentes.

Chachapoyas, 03 de Junio de 2024.

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA
Y DE LAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"



Chachapoyas, 03 de junio del 2024

Señor:
PROF. ENER LOBATO PASTOR
DIRECTOR DE LA I.E. N° 18002 "MARÍA AUXILIADORA"
CHACHAPOYAS- AMAZONAS - PERÚ

ASUNTO: Solicita autorización
para realizar Proyecto de Tesis
en la institución que
representa.

De mi especial consideración,

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo (UCV), Ursula Beatriz Montes Chuquipa, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución educativa que dignamente dirige. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, titulado: "Compromiso organizacional en el desarrollo profesional docente en tres instituciones educativas públicas de Chachapoyas Amazonas 2024" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,

Montes Chuquipa, Ursula Beatriz
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación
Universidad César Vallejo

Anexo 9: Otras evidencias

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,419	50	,000	,648	50	,000
Desarrollo profesional docente	,370	50	,000	,708	50	,000
Compromiso afectivo	,426	50	,000	,629	50	,000
Compromiso continuo	,431	50	,000	,607	50	,000
Compromiso normativo	,373	50	,000	,717	50	,000
Compromiso de relaciones sociales	,370	50	,000	,708	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors