



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional y desempeño docente en la
Institución Educativa Parroquial
“Santa Rosa de Lima” - Hualmay 2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestras en administración de la educación

AUTORAS:

Br. Carmen Cecilia Montes Picardo

Br. Rosa Margarita Montes Picardo

ASESOR

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Dra. Kelly Jiménez de Aliaga
Presidente

Mg. Carlos Jaimes Vásquez
Secretario

Mg. Santiago Aquilino Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de tesis está dedicado a nuestros padres por el apoyo, sus consejos y la motivación para seguir adelante.

Las autoras

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a Dios, guía de nuestras vidas y luz en nuestro caminar, porque nos ha permitido culminar una meta más para nuestro desarrollo profesional.

A nuestros padres por su labor cotidiana desde el momento de nuestra existencia, por sus enseñanzas y ejemplo en valores que nos transmitieron día a día y que hoy ven en nosotros el fruto de su esfuerzo y dedicación.

A la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad que nos ha brindado para seguir nuestros estudios en este nivel profesional.

A nuestro asesor, por compartir sus conocimientos, guiarnos en el desarrollo de esta investigación y por exhortarnos a seguir con firmeza en los momentos difíciles.

A mis amigos y compañeros de la Maestría con los que compartimos vivencias gratas, pues fue colosal esa necesaria simbiosis de alegría y tensión para asimilar los nuevos conocimientos.

Las autoras

Declaratoria de autoría

Nosotras, Carmen Cecilia Montes Picardo y Rosa Margarita Montes Picardo estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificadas con DNI N° 15739475 y 15726213, con la tesis titulada Compromiso organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” - Hualmay 2014.

Declaramos bajo juramento que:

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

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

Huacho, 17 de enero del 2015

Carmen Cecilia Montes Picardo
DNI N° 15739475

Rosa Margarita Montes Picardo
DNI N° 15726213

Presentación

Señores miembros del Jurado

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “Compromiso organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” - Hualmay 2014.

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en Administración de la Educación.

La investigación fue de tipo descriptiva correlacional y tiene como objetivo determinar la relación entre Compromiso organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” - Hualmay 2014.

El documento consta de siete capítulos: En el primer capítulo se expone la introducción, el segundo capítulo corresponde al marco metodológico, el tercer capítulo refiere a los resultados, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión, el quinto capítulo a las conclusiones, las recomendaciones se desarrollan en el sexto capítulo, en el séptimo las referencias bibliográficas seguidas de los anexos.

Esperando señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su aprobación.

Las autoras

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	15
1.2 Marco Teórico	17
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.4.1. Realidad Problémica	37
1.4.2. Formulación del problema	37
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	39
1.6.1 General	39
1.6.2 Específicos	39
II MARCO METODOLÓGICO	41
2.1 Definición Conceptual de Variables	42
2.2 Operacionalización de variables	42
2.3 Metodología	46

2.3.1	Tipo de estudio	46
2.3.2	Diseño	47
2.4	Población, muestra	47
2.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.6	Método de análisis de datos	53
III	RESULTADOS	55
IV	DISCUSIÓN	65
V	CONCLUSIONES	69
VI	RECOMENDACIONES	71
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
	ANEXOS	79
	Matriz de consistencia	80
	Instrumento de recopilación de datos	81
	Validación de expertos	85
	Fiabilidad alfa de Cronbach	91
	Base de datos	94

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable compromiso organizacional	44
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño docente	45
Tabla 3: Población de docente de la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” del distrito de Hualmay	48
Tabla 4: Dimensiones de la variable compromiso organizacional	50
Tabla 5: Dimensiones de la variable desempeño docente	51
Tabla 6: Expertos que validaron el instrumento de compromiso organizacional y desempeño docente	52
Tabla 7: Confiabilidad del instrumento para medir las variables	53
Tabla 8: Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la IE Parroquial “Santa Rosa de Lima”	56
Tabla 9: Distribución de frecuencias entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la IE Parroquial “Santa Rosa de Lima”	57
Tabla 10: Distribución de frecuencias entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la IE Parroquia “Santa Rosa De Lima	58
Tabla 11: Distribución de frecuencias entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la IE Parroquia “Santa Rosa De Lima”	59
Tabla 12: Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente	61
Tabla 13: Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente	62
Tabla 14: Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso continuo y el desempeño docente	63
Tabla 15: Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso normativo y el desempeño docente	64

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la IE Parroquial “Santa Rosa de Lima”	57
Figura 2: Niveles entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la IE Parroquial “Santa Rosa de Lima”	58
Figura 3: Niveles entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la IE Parroquia “Santa Rosa De Lima	59
Figura 4: Niveles entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la I E Parroquia “Santa Rosa De Lima”	60

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general evaluar la relación que existe entre el Compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” – 2014.

La investigación realizada fue no experimental del tipo correlacional descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por 48 docentes de la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” – Hualmay 2014, de la UGEL N° 09 – Huaura. Se encuestó a los 48 integrantes de la institución dado que la población es pequeña.

Para la contrastación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, y el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional. De los resultados obtenidos, la Hipótesis General indica que el Rho de Spearman es igual a 0,409, y el grado de significación estadística $p < 0,05$, por consiguiente, se determinó una moderada relación positiva entre el Compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” – Hualmay 2014 de la UGEL N° 09 – Huaura.

Palabras claves: Compromiso organizacional y el desempeño docente.

Abstract

The present research had as general objective to evaluate the relationship that exists between the Organizational Commitment and the Teaching Performance in the Parish Educational Institution "Santa Rosa De Lima" - 2014.

The research was non - experimental descriptive correlational type. The study population consisted of 48 teachers from the Parish Educational Institution "Santa Rosa de Lima" - Hualmay 2014, from UGEL N° 09 - Huaura. The 48 members of the institution were surveyed because the population is small.

Spearman's correlation coefficient was used to test the hypothesis, and the correlation-related statistical analysis was used. From the results obtained, the General Hypothesis indicates that Spearman's Rho is equal to 0,409, and the degree of statistical significance $p < 0.05$, therefore a moderate positive relationship was determined between the Organizational Commitment and the Teaching Performance in the Institution Parish Education "Santa Rosa De Lima" - Hualmay 2014 of the UGEL N° 09 - Huaura.

Keywords: Organizational Commitment and Teaching Performance

I. Introducción

Introducción

Se convierte en una preocupación latente para los miembros de las instituciones, el compromiso organizacional educativo que permitan una educación trascendental a través de las generaciones.

Cuando analizamos el desarrollo organizacional nos encontramos con diversos factores que no contribuyen para alcanzar los objetivos institucionales; con ello nos vemos en la obligación de realizar una reingeniería de los procesos metodológicos y didácticos que contienen las capacidades terminales predeterminadas para el estudiante. Por constituir un proceso bastante complejo, encontramos distintos factores contributivos, así como algunos que limitarán las acciones de emprendimiento retrayendo los resultados esperados, sin importar el nivel educativo.

El presente trabajo muestra las conclusiones a las que hemos arribado luego de analizar el contexto de nuestra investigación, es decir la relación concatenada y simbiótica que tienen las dos variables propuestas: el Compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” – Hualmay 2014, con la finalidad de aportar con la finalidad optimizar los resultados en el proceso de enseñanza. Las estrategias citadas se tornan trascendentes en un mundo globalizado en que nos desenvolvemos. Por ende, es necesario que las instituciones educativas centren su desarrollo a través de las competencias pertinentes para competir activamente en el quehacer educativo.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Zamora (2009), realizó una interesante investigación respecto a *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación de permanencia en sus escuelas* el estudio de la Pontificia Universidad Católica de Chile, entre sus conclusiones puso de manifiesto que: la mínima rotación de los docentes frente a otras profesiones y lo que hace más interesante es el hecho de la existente insatisfacción laboral; además señala que los motivos de índole afectiva, de obligación moral de los docentes frente a su vocación profesional y la evaluación calculadora de pertenecer a la misma institución educativa hace que el compromiso de seguir enseñando en la misma escuela prevalezca.

Adicionalmente, Ramos (2005), vincula su estudio de *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima*, y concluyó que el compromiso organizacional pertenece al ámbito de la Psicología Organizacional y el desempeño docente al ámbito de la Pedagogía. Las conclusiones destacan que el modelo de administración bajo el sistema de valores influirá positivamente en el compromiso afectivo, el cual es considerado como el superior de todos los componentes del compromiso organizacional.

Por otro lado, Edel, García y Casiano (2007), en su tesis titulada *Clima y compromiso organizacional*, concluyeron que no existe un impacto significativo en la actitud de compromiso de los docentes hacia la Facultad de Pedagogía, en relación con los factores: apoyo del superior inmediato, la claridad del rol, la contribución personal, el reconocimiento, la expresión de los propios sentimientos y el trabajo como reto. Por otra parte, la relación encontrada entre el clima laboral y el compromiso institucional en la Facultad de Pedagogía no es robusta; y se concluye que no influye el clima laboral de la Facultad, para impactar, en mayor o menor grado, en el compromiso de los docentes hacia la institución, es decir, no se localizó una relación significativa entre ambas variables.

1.1.2 Nacionales

En el ámbito nacional también encontramos el estudio de Barraza y Acosta (2008), en su tesis titulada *Compromiso organizacional de los Docentes de una Institución de Educación media superior*, concluyeron que el nivel del compromiso organizacional que manifiestan los docentes es de 72%, ello permite afirmar que presentan un fuerte compromiso organizacional. Asimismo, con relación al compromiso organizacional en los docentes; indicaron que: trabajar en esta institución significa mucho para mí (90%), y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), ambos de la dimensión afectiva. Mientras que los de menor intensidad son: trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera (42%), y podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista (42%).

En el trabajo de Rincón (2005), en su tesis *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*; entre las conclusiones encontramos que: entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0.76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable). También respecto al desempeño de los docentes la investigación concluyó que en la mayoría de las Instituciones Educativas del valle Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente porque está afectado por el estilo de liderazgo de los directores.

Rivera (2010), en su tesis titulada: *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*, entre las conclusiones que tienen vinculación con nuestro trabajo indicó: el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

Por otro lado, Zarate (2011), en su tesis titulada: *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*, en la investigación realizada se concluyó la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, el director es líder en su labor, en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativo como consecuencia del desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social. En cuanto a los directores de Primaria de la Instituciones educativas en estudio en su mayoría poseen entre 15 años y 30 años de experiencia.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Bases teóricas de la variable compromiso organizacional

Definición de compromiso organizacional

El autor Sánchez (2014), manifiesta sobre el compromiso organizacional, lo siguiente:

Es una de las claves del éxito organizacional, ya que las personas que están muy comprometidas se involucran más en la realización de sus tareas, se encuentran más motivadas y más satisfechas. Por ello, es posible distinguir, respectivamente, entre compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. El primero se basa en un vínculo emocional que el trabajador establece con la organización, derivado de su implicación e identificación con los valores y objetivos de esta. Se refleja en el deseo de que la organización logre sus metas y en un sentimiento de orgullo por pertenecer a la organización. (p.100)

Coincidimos con el autor en el sentido que el compromiso organizacional demanda el desprendimiento personal de los involucrados en pro del desarrollo institucional, teniendo en consideración que el desarrollo institucional es la suma de esfuerzos y contribuciones cuyo objetivo es coincidente; tal afirmación no es ajena al ámbito educativo por consiguiente

se genera el compromiso institucional de los integrantes de la comunidad educativa.

Araujo y Brunet (2012), analizaron el compromiso organizacional, y opinaron lo siguiente:

Algunos autores definen el compromiso como el vínculo psicológico del empleado hacia la organización que conlleva que sea poco probable que este la abandone. Este vínculo psicológico se puede alcanzar mediante:

Compromiso afectivo (deseo); identificación psicológica del colaborador con los valores y la filosofía de la empresa.

Compromiso de continuidad (necesidad); el apego que tiene el trabajador con la empresa es de carácter material.

Compromiso normativo (moral); sentimiento de lealtad hacia la empresa motivado por presiones de tipo cultural o familiar. (p.108)

Los autores resumen el compromiso organizacional en tres contextos el afectivo, la continuidad y el normativo; lo afectivo se manifiesta por parte del individuo cuando éste manifiesta un apego hacia su institución, en cuanto a la continuidad viene ligado al aspecto material y finalmente no menos importante pero trascendente está referido a lo normativo en ámbito moral puesto que existen reglas que nuestra sociedad a implementado con la finalidad de orientar el comportamiento del individuo todo ello en un aspecto del respeto con el prójimo.

Según Chiavenatto (2004), el compromiso organizacional, es:

La voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de

participación e involucramiento que tanto se propone. (p.14)

Es chiavenatto quien resume el compromiso organizacional como la voluntad del individuo; sobre lo cual compartimos su apreciación en la medida que debe existir un comportamiento vinculado a los intereses institucionales sobre los intereses personales los cuales son demostrados a través del comportamiento cuando se entrega en forma desinteresada mas de lo que nos exigen los parámetros laborales.

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional, se define como un:

Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una relación formal. (p.23)

Tal como lo conceptualizan los autores citados en el presente trabajo en lo referente al compromiso organizacional, podemos indicar que coinciden en manifestar que está centrado en la actitud del individuo pues depende de su apego a las reglas, así como de su comportamiento reiterativo, para contribuir al logro de los objetivos institucionales; tal desempeño puede lograrse si los involucrados también perciben que en un momento determinado la institución también se manifiesta de forma empática hacia él.

Dimensiones de la variable compromiso organizacional

Compromiso afectivo

Según Arata y Furlanetto (2005), con relación al compromiso afectivo, indicaron lo siguiente: “En el compromiso afectivo, la persona se siente comprometida con la decisión resuelta sin cuestionarla mayormente, motivado simplemente por un sentimiento de apego afectivo con el grupo, equipo o persona que tomó dicha decisión.” (p. 92)

El concepto presentado nos indica que el compromiso afectivo es la

contraprestación a la motivación que percibe el individuo de parte de la institución, por ello es importante que exista un compromiso de ambas partes, lo cual redundará en un beneficio mutuo.

Betanzos y Paz (2006), manifestaron:

El componente afectivo menciona la unión emocional, identificación e implicación con la organización y surge cuando el trabajador se involucra emocionalmente con la organización y establece lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, lo que le lleva a buscar también el bienestar de la organización y tener un marcado orgullo de pertenencia (expresar a familiares y amigos su emoción por ser parte de la misma). (p.211)

El componente afectivo está centrado en el aspecto emocional del individuo es por ello por lo que la institución también debe realizar manifestaciones que el individuo las perciba en forma positiva y que identifique que la institución también se preocupa por él.

Los autores Edel, García y Casiano (2007), nos manifestaron, que:

El compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. (p.52)

Los autores también coinciden en que el compromiso afectivo está vinculado al aspecto emocional, el cual como se conoce no está centrado únicamente en manifestaciones materiales, sino que también resulta importante la satisfacción intangible como podría ser el respeto por los derechos y el buen trato hacia los individuos.

Compromiso continuo

Según los autores Meyer y Allen (1997), definieron el compromiso continuo, como:

El reconocimiento de persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la Institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo. (p.53)

Los autores con relación al compromiso continuo lo caracterizan por un interés particular que merece la institución por parte del individuo, manifestando abiertamente una dependencia donde los beneficiados sean ambas partes, frente a ello, el individuo necesita sentirse retribuido apropiadamente por parte de la institución ante la contraprestación que él prestó.

Edel, García y Casiano (2007), definieron el compromiso continuo, como:
El compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. (p.53)

Como lo manifestamos anteriormente, el compromiso continuo se encuentra en el contexto de vinculación por necesidad donde el individuo se encuentra comprometido a estar ligado puesto que el mercado laboral no le garantiza su reincorporación de romper el vínculo con la institución.

Según Wallace (1997), el compromiso continuo, es:
El compromiso de continuidad o comportamental señala como una valoración instrumental de la percepción de la utilidad a mantenerse con la organización, relacionada con penalidades asociados a la decisión de salida y operacionalizó este componente como “intento de permanecer en la organización”. (p.209)

Finalmente, el autor con relación al compromiso continuo nos manifiesta que puede mantenerse por conveniencia de parte del individuo quien buscará no

caer en penalidades que pongan en riesgo su continuidad en el empleo; lo cual en una institución educativa se manifiesta claramente con el personal contratado, y en modo contrario, esta característica no se manifiesta en los docentes nombrados pues asumen que para ser separados de su puesto de trabajo habrán de cometer acciones vetadas y de tener responsabilidad, post procedimiento contencioso administrativo pierdan su vinculación laboral.

Compromiso normativo

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso normativo, es:

En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. (p.53)

El compromiso normativo centra su identificación por el aspecto conductual del individual donde es irremplazable el respeto a los compromisos morales y éticos que nuestra sociedad ha implementado.

El compromiso normativo, para el autor Weiner (1982), nos refiere manifestando de la siguiente manera:

Muestra tanto la reciprocidad empleado-empresa como las creencias normativas conductuales subjetivas, producto de los distintos procesos de influencia social que se desarrollan en la empresa. En cuanto al aspecto de reciprocidad se indica que cuando los empleados perciben que tienen beneficios que les brinda la organización, se crean sentimientos de obligación que motivan a los empleados a actuar, valorando a su organización. (p.210).

El compromiso normativo concentra una vinculación entre el profesor y la institución educativa puesto que el primero necesita un puesto laboral y el segundo necesita del desempeño del profesional para el cumplimiento de sus objetivos.

Los autores Edel, García y Casiano (2007), al compromiso normativo, lo conceptualizan diciendo:

El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. (p.53)

Los autores centran el compromiso normativo en el deber de lealtad de parte del profesor frente a la institución educativa, la lealtad está ligada al compromiso ético donde exista un desprendimiento personal ante el requerimiento institucional, puesto que la institución espera un compromiso más allá de lo mínimo exigido por las normas laborales.

1.2.2 Bases teóricas de la variable desempeño docente

Definición de la variable desempeño docente

El Minedu (2012), menciona lo siguiente:

Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. (p.17)

El ministerio de educación a expuesto normativamente el perfil que debe contar el profesor, el cual se centra en la meritocracia, frente a un compromiso de reciprocidad económica muy alicaída donde el profesor priorizara su gasto en necesidades básicas ante de poder continuar con estudios permanentes

Por otro lado, para Subaldo (2012), indica que el desempeño docente, está enmarcado en la siguiente definición:

Proceso de desarrollo de sus habilidades, competencias y capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los alumnos y participan en la gestión y fortalecimiento de una cultura institucional democrática. (p.41)

El autor nos manifiesta que el desempeño docente esta concentrado en la capacidad profesional que éste pueda poner de manifiesto cuando se presenta ante los estudiantes, es decir la transferencia de conocimiento debe ser optima con la finalidad de que los estudiantes puedan alcanzar las competencias programadas para el nivel educativo en que se encuentra.

Consultado Zarate (2011), en cuanto al desempeño del docente, se expresa de la siguiente manera:

El cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p.76)

El autor vincula el desempeño docente a factores como el estudiante y su entorno, puesto que los primeros no cuentan con alumnos homogéneos en cuanto a su alimentación, su salud y aun mas considerando una educación inclusiva; asimismo en cuanto al entorno también existe diversificación de orígenes socio culturales; con este ámbito existe mayor exigencia de parte del profesor para el logro de las capacidades terminales de los estudiantes.

Rizo (2005), define el desempeño docente, como:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los

educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y para la vida. (p.148)

Como lo manifiesta el autor las capacidades profesionales de los profesores son convocadas al logro de las capacidades terminales de los estudiantes; pero teniendo en consideración el nivel de involucramiento de los estudiantes teniendo como gestor al profesor.

Por otro lado, también Reyes (2012), en lo referente al desempeño docente, dice:

El accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos. (p.39)

Reconociendo lo citado por el autor referente al desempeño docente, aquel lo concentra en la planificación que debe estar correctamente temporalizada puesto que un desglose de contenidos curriculares garantizarían el logro de las capacidades terminales; asimismo también resulta necesario tomar en consideración la dosificación del aprendizaje, empleando técnicas y materiales acorde con los requerimiento de conocimientos de parte del estudiante.

Dimensiones de la variable desempeño docente

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según el Minedu (2012), la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es:

La planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del

programa curricular, las unidades didácticas y las secciones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere al conocimiento de las principales características sociales, culturales – materiales e inmateriales- y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos estrategias de enseñanza y evaluación. (p.18)

El profesor tiene la gran responsabilidad de planificar el trabajo pedagógico donde el desarrollo de los contenidos, merecen una adecuada dosificación y uso apropiado de materiales educativos por ello, el profesor debe contextualizar apropiadamente los contenidos teniendo en consideración lo heterogéneo en cuanto a conocimiento y ámbito socio-económico en el que se encuentran los alumnos, con ello garantizará el alcance de las competencias.

En cuanto a la preparación para el aprendizaje Villalobos (2002), nos manifiesta, lo siguiente:

El docente conocerá el tema y desarrollará su clase de manera dinámica, participativa, interesante y útil para el alumno relacionando el tema con las problemáticas de la actualidad o el contexto que rodea al estudiante. (p.125)

El docente al preparar la clase pone de manifiesto su capacidad organizativa, teniendo en consideración que en cada sesión de clase intervienen diversos factores contributivos y adversos para el logro de las competencias, en ese contexto su planificación debe contemplar salvedades en caso se avizoren problemas.

Según Juárez (2012), la preparación para el aprendizaje lo conceptualiza, indicándonos que:

El docente debe poseer un profundo y amplio conocimiento y comprensión de las áreas que enseña además de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que puedan lograr una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo

contexto de aprendizaje. (p.54)

El autor nos hace referencias factores trascendentes en la generación de competencia para los alumnos, y recurre a la capacidad que tienen los profesores para planificar y desarrollar sus sesiones de enseñanza aprendizaje puesto que aquél se debe identificar con los alumnos y su entorno, ello implica que las sesiones de enseñanza aprendizaje se encuentren articuladas con la realidad de los estudiantes como por ejemplo el uso de los materiales educativos extraídos de al ámbito en que los alumnos se desenvuelven.

Por su parte Del Carmen, Carbajal, Codina, Flaquer, Gallego, Giné, ...Urruzola (2004), con relación a la preparación para el aprendizaje, manifiestan que:

La entendemos como un proceso de prensión y reflexión sobre la práctica, que reporta calidad a la enseñanza: que facilita la autonomía pedagógica del profesorado, al aumentar su capacidad de decisión e investigación de lo que acontece en el aula. Y todo ello, en pos de favorecer las mejores condiciones para que niños y niñas aprendan. (p.44)

Los autores sobre la preparación del aprendizaje lo consideran como un proceso y por ende debe entenderse como un desarrollo académico organizado, donde se puedan identificar y autoevaluar el desarrollo y el logro de los objetivos propuestos y con la sapiencia del profesor encaminar aquellas acciones que lejos de aportar reducen las probabilidades de que los alumnos alcancen las competencias requeridas.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Para el Minedu (2012), la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes es:

La conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de

sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de la evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p.19)

El proceso de enseñanza esta a cargo del profesor quien conforme a los nuevos retos establecidos por el estado debe ser el conductor y promotor de nuevos conocimientos en los estudiantes; ello implica que los estudiantes obtendrán conocimientos a través de su participación activa en clase por ende el profesor utilizará sus conocimientos en la dosificación de los aprendizajes, así como la pertinencia en el uso de materiales educativos.

Según Zarate (2011), por la enseñanza para el aprendizaje indicó que:

En estos tiempos en el que el avance de la ciencia y la tecnología es vertiginoso, a un ritmo y velocidad donde nada permanece estático por un tiempo determinado y lo constante es el cambio; afectando a todos los sectores, educación y al docente; por ello; se exige que el docente se adapte a los cambios y que constantemente actualice sus conocimientos para estar capacitado y poder brindar una enseñanza actualizada y su desempeño sea óptimo y de calidad acorde a los avances tecnológicos con miras al futuro. (p. 77)

Teniendo en consideración una planificación debidamente estructurada, es pertinente reconocer que el profesor debe apoyarse en el uso de materiales educativos de vanguardia, para ello la tecnología ha realizado permanentes innovaciones orientadas al ámbito educativo las mismas que utilizadas oportunamente proponen optimizar eficientemente los procesos pedagógicos; para ello los docentes no deben ser reacios al mundo informático, por el contrario deben ser conscientes que tales herramientas le permitirán un acercamiento al estudiante quien ya se encuentra inmerso en el innovador mundo de la tecnología.

Cabero (2010), por la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, indicó:

El aprendizaje se construye a partir de la experiencia. Establece como principio de referencia no la reproducción del conocimiento, sino su construcción, y en este sentido la motivación se convierte en un elemento de alto valor para alcanzar el aprendizaje significativo. Negocia las metas y objetivos instruccionales, no imponerlas. Lo que nos lleva a asumir que pueden darse interpretaciones diferentes de la realidad, en función de las construcciones individuales que puedan realizar los propios estudiantes. Por otra parte, el profesor más que ser el presentador siempre experto, se convierte en colaborador y estudiante. (p.8)

Según el autor el aprendizaje debe iniciarse con los conocimientos previos ello implica una educación inductiva es decir el conocimiento que se imparte al estudiante, debe seguir un procedimiento estructurado, donde el conocimiento previo debe incentivar al estudiante para que manifieste su interés en nuevos aprendizajes; en este proceso también es importante indicar que las evaluaciones manifiestan las fortalezas y debilidades que el profesor deberá identificar para la optimización de las capacidades terminales de los estudiantes.

Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad

El Minedu (2012), indica que la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad es:

La participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima Institucional favorable. (p.19)

Como su nombre lo dice la comunidad educativa es la responsable de la formación del individuo es así que podemos identificar varios actores en el

proceso educativo, por ende, existe una responsabilidad compartida de acuerdo a su relación con el estudiante, por consiguiente, nos encontramos con una formación integral, en este contexto se tornó necesario la formulación de una planificación la cual es recogida en el Proyecto Educativo Institucional PEI.

Para Juárez (2012), la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad comprende:

Se denomina creación de un ambiente propicio para el aprendizaje el cual se refiere al entorno donde se desarrolla el aprendizaje; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo mucha importancia el aspecto social, afectivo y material del aprendizaje, rescatando siempre las fortalezas de los estudiantes sobre sus debilidades y que sus aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas establecidas a través de normas constructivas de comportamiento, lo que implica compromiso por parte del docente para el desarrollo de los mismos. (p.26)

El estado viene promoviendo una educación con la participación activa de la comunidad, y en el ámbito de la gestión por una parte se manifiesta como un ente contributivo a la formación académica y de valores, por otro lado, a través de la generación de un clima institucional favorable a la enseñanza aprendizaje como también en el ámbito de supervisión, para poder garantizar procesos educativos manteniendo la calidad del servicio; todo esto enmarcado en los tiempos programados.

Eguren, Belaunde, Uccelli y Gonzales (2006), referente a la gestión de la escuela articulada con la comunidad, nos manifiestan que:

El Proyecto de Redes Educativas Rurales propone la conformación de redes de escuelas tendentes a la optimización del uso de recursos a través de una instancia central de participación de la comunidad, el Consejo Directivo de Red, conformado por un representante del gobierno

local, un administrador de la red y representantes de los directores, maestros, alumnos, padres de familia e instituciones de la comunidad por cada red rural establecida. Dicha instancia debe trabajar de manera colaborativa en la elaboración de un Proyecto de Desarrollo Institucional, un Proyecto Curricular, un Plan Anual de Trabajo, un Reglamento Interno y un Informe Anual de Gestión. (p.60)

Los autores nos referencian una realidad de la educación rural que también sucede en nuestro país puesto que el centralismo de la población a incentivado que el estado enfoque sus prioridades hacia ellas, descuidando aquellos pueblos donde aún no existen servicios básicos, no existen vías de comunicación adecuadas por ende se hace difícil que también funcionen las redes educativas; todo esto hace imposible se pueda formular la documentación necesaria para el desarrollo estructurado de la educación en esas zonas.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El Minedu (2012), referente al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, sostiene:

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p.19)

El ministerio de educación con relación al desarrollo profesional e identidad docente incentiva a la transferencia de experiencias didácticas en busca del mejoramiento del servicio educativo que presta la institución debido a que la puesta en marcha de distintas técnicas en el aula y al ser evaluados los estudiantes se podrá de manifiesto si las técnicas de enseñanza empleadas han sido oportunas.

Juárez (2012), sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad, indicó lo siguiente:

Las responsabilidades profesionales implican la reflexión sobre la práctica docente en el aula, así como las relaciones profesionales que el docente desarrolle con sus colegas, manejando información actualizada sobre su profesión y como éste propicie la colaboración y respeto con los padres, además de asumir dichas responsabilidades en la orientación de sus educandos. (p.27)

La practica docente es un aspecto netamente particular en cada uno y si bien es cierto la formación que recibieron fue similar en todos los casos; cada persona utiliza distintas técnicas y materiales educativos para que la transferencia de conocimientos se realice de la manera más optima y que sea asimilada en su mayor parte por el estudiante; para ello existe una necesidad de estar permanentemente actualizado en el quehacer educativo, teniendo en consideración que la formación del individuo es integral, y el profesor uno de sus gestores.

Marcelo y Vaillant (2009), en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente dijo:

La Construcción de la Identidad Profesional se inicia durante el periodo de estudiante en las escuelas, pero se consolida después en la formación inicial, y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de la titulación, sino más bien al contrario, es preciso construirla y modelarla. (p.35)

Conforme lo citan los autores la identidad profesional docente, viene a ser el desempeño como profesor que ejerce el individuo pos formación, en tal aspecto cada uno pondrá de manifiesto su manejo personal de las técnicas educativas.

Para la Universidad Nacional de Educación a Distancia (2014), en lo referente el desarrollo del profesionalismo, lo contextualizan explicándolo de la siguiente manera:

El concepto de profesionalidad docente, en tanto que amalgama una serie de características que definen el conocimiento teórico y el práctico, así como las actitudes y los valores con los que ha de afrontar la realidad en la que interviene; la formación del docente como componente esencial de ese proceso de profesionalización, ligado tanto a la formación inicial como al desarrollo de la formación permanente, asumiendo así el compromiso de la necesaria actualización pedagógica y, la dimensión ética y motivacional que es capaz de mantener viva la llama de esa profesionalidad, en la dimensión teórico-práctica y en la ético-relacional. (p.46)

La cita anterior nos pone de manifiesto que el desempeño docente combinará dos aspectos: el formativo y el emprendimiento que hará el profesional en base a su formación académica, todo esto se revertirá en los estudiantes y con la evaluación de los logros se medirá cuan eficiente fue la metodología y materiales empleados por el profesional.

1.2.3 Definición de Términos Básicos.

Calidad educativa

Para Zarate (2011), sobre la calidad educativa indicó: “está referida a todas aquellas acciones o hechos por parte de la administración educativa y comunidad docente para lograr satisfacer las necesidades y demandas de formación y aprendizaje que requiere el alumno.” (p.81).

Comportamiento organizacional

Para Garro y Mendoza (2012), es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional, que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influyen en su comportamiento. (p.7)

Compromiso con el trabajo

Para Amoros (2007), se puede definir como el nivel en el que una persona se identifica con su trabajo, le interesa lo que realiza, participa de manera activa en lo que él implica y además considera su desempeño como importante para la

valoración personal. (p.73)

Desempeño

Para Juárez (2012), indicó: “es un conjunto de prácticas o desempeños que corresponden al trabajo pedagógico del docente y que gozan de reconocimiento profesional derivados de la investigación, el juicio de especialistas y la experiencia.” (p.25)

Desempeño docente

Para Zarate (2011), es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos; se aplica en el estudio al considerar las dimensiones del trabajo docente como son la dimensión personal, la dimensión profesional y social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones. (p.82)

Didáctica

Para Reyes (2012), indicó: “es el tratado riguroso de estudio y fundamentación de la actividad de enseñanza, en cuanto que propicia el aprendizaje formativo de los estudiantes en los más diversos contextos.” (p.41)

Educación

Según Torres (2005), la educación es un proceso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, que se plantea como objetivo más general la formación integral y armónica del educando para que se integre a la sociedad en que vive, contribuya a su desarrollo y perfeccionamiento. (p.85)

Efectividad docente

Para el autor Reyes (2012), sobre la efectividad docente indicó: “significando el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados.” (p.40)

Interacción

Para Palacios, Del Moral y Varela (1996), el término interacción se emplea con mucha frecuencia en el lenguaje cotidiano y en el escolar, aunque no todas las personas entienden lo mismo cuando se refieren a él. (p.22)

Logro

El Ministerio de Educación de España (2011), indicó: “entendido como alcanzar, cumplir unos objetivos previamente propuestos, planificados, establecidos vs. no planificados, espontáneos, inconscientes.” (p.257)

Método de enseñanza

Gutiérrez (2010), afirmó: “organizar y descubrir las actividades convenientes para guiar a un sujeto en el aprendizaje de cualquier estado de cosas, acontecimiento y acciones.” (p.3)

Recursos didácticos

Reyes (2012), afirmó: “los recursos aluden a la capacidad de decidir sobre las estrategias que se van a emplear en el proceso.” (p.42)

Relaciones interpersonales

Roca (2012), afirmó: “es la capacidad y/o habilidad de interacción amical, en el marco de respeto de los derechos personales y que por intermedio de la comunicación desarrolla o se entabla entre una persona y al grupo al cual pertenece.” (p.74)

Valores morales

Roca (2012), dijo: “son aquellos que lleva al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona. El valor moral conduce al bien moral. El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad en su razón.” (p.75)

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Pedagógica

El presente trabajo de investigación manifiesta su importancia porque permite a la institución educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del distrito de Hualmay para que tome las medidas correctivas necesarias para mejorar el Compromiso organizacional y el desempeño docente, de esta manera, contribuir con aportes teóricos sobre la investigación en el campo educativo específicamente en el ámbito pedagógico, por otro lado esta investigación servirá de base para futuras investigaciones y así mismo proponer algunas sugerencias de mejora en el ámbito de la educación.

1.3.2 Justificación Metodológica

En el presente trabajo de investigación hemos utilizado métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, hemos obtenido resultados precisos. Por otro lado, la información recogida a través de los instrumentos aplicados nos está permitiendo proponer diseñar, formular y orientar estrategias para optimizar la supervisión pedagógica y la calidad profesional docente, con la finalidad de mejorar el servicio en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” – Hualmay, en busca de una mejor calidad educativa.

1.3.3 Justificación Teórica

La revisión bibliográfica, nos permitirá obtener información teórica válida y confiable referidas a las variables en estudio, las mismas que han servido como materia de investigación en escenarios similares, y a partir de tales experiencias encontradas, poder orientar teóricamente la investigación con la finalidad de plantear aportes significativos en el ámbito de la supervisión pedagógica y la calidad profesional docente, por consiguiente nuestra investigación propondrá la optimización pertinente en el ámbito descrito.

1.4 Problema

1.4.1 Realidad Problemática.

Las instituciones gozan de identidad propia generada por el marco normativo y sus políticas propias, formuladas en base a su visión y misión por tal contexto por lo heterogéneo de las personalidades resulta necesario que exista un líder capaz de establecer puntos medios para la articulación de las voluntades en prode la institución.

Según lo que indicó Chiavenatto (2004) en lo referente al compromiso organizacional es:

La voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone. (p.14)

En base a las consideraciones antes expuestas consideramos de vital importancia investigar acerca del compromiso organizacional de los entes conformantes de nuestra institución educativa y ver de esta manera hasta qué punto está o no relacionada con la calidad de desempeño docente, en la medida de que es de común opinión de que en una institución educativa donde se practican valores, se respetan las normas, se tolera las creencias y se mantiene una comunicación fluida; las actividades de los individuos son fructíferas, como consecuencia de un apropiado clima organizacional

En este sentido al abordar el tema de la presente investigación referida a Compromiso organizacional y el desempeño docente, buscamos establecer la relación que existe entre dichas variables para lo cual nos planteamos la siguiente formulación del problema.

1.4.2 Formulación del problema

Habiendo contextualizado la realidad problema de nuestra investigación es

necesario establecer los problemas materia de la investigación.

Problema General.

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” - Hualmay 2014?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y el Desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del distrito de Hualmay 2014?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del distrito de Hualmay 2014?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y el desempeño docente en las Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del distrito de Hualmay 2014?

1.5 Hipótesis

Con la finalidad de evaluar la información que fue recogida a través de los instrumentos aplicados a las personas consideradas en la muestra de la investigación y por ende determinar los resultados de nuestro trabajo se planteó las siguientes hipótesis.

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del distrito de Hualmay 2014.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del distrito de Hualmay 2014.

Hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del distrito de Hualmay 2014.

Hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del Distrito de Hualmay 2014.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del distrito de Hualmay. 2014.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” del distrito Hualmay. 2014

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” del distrito de Hualmay. 2014.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” del distrito de Hualmay 2014

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Definición conceptual

Variable 1 Compromiso organizacional

Según los autores Meyer y Allen (2007) en lo que se refiere al compromiso organizacional es un:

Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una relación formal. Estos autores propusieron tres componentes del compromiso: Afectivo (lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas), de continuidad o conveniencia (conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo) y normativo (la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones). (p.36)

Variable 2 Desempeño docente

Según el MINEDU (2013), en lo referente al desempeño docente manifestó lo siguiente:

El marco de buen desempeño docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. (p.17)

2.2 Operacionalización de variables

Según Araya (2004) la distribución de frecuencia:

Es un método para resumir grandes cantidades de datos en clases apropiadas, mostrando el número de observaciones en cada clase. Cuando los datos se agrupan su magnitud numérica, la tabla resultante

recibe el nombre de distribución numérica o cuantitativa. En contraste, si los datos se agrupan en categorías que difieren en tipo y no en grado, la tabla resultante se denomina distribución categórica o cualitativa. La construcción de una distribución cuantitativa consta esencialmente de:

1. Selección del número de clases
2. Cálculo del intervalo de clase
3. Definición de los límites de clase
4. Conteo del número de observaciones por clase

El número de clases a utilizar depende en forma primordial de tres factores: interés del investigador, costumbre y cálculo estadístico. (p.24)

Tabla 1

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles	Rangos	
Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		Bajo	15 – 34	
	Percepción de satisfacción de las necesidades			Moderado	35 – 54	
	Orgullo de pertenencia			Alto	55 - 75	
Compromiso continuo	Necesidad de trabajo en la institución	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		Nunca (1)	7 – 16	
	Posiciones laborales			Casi nunca (2)		
				A veces (3)		Bajo
Evaluación de permanencia	Casi siempre (4)	Moderado	17 - 26			
Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	23, 24, 25, 26, 27		Siempre (5)	Alto	27 - 35
	Lealtad a la organización			Bajo	5 – 11	
				Moderado	12 - 18	
				Alto	19 - 25	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles	Rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Contextualización temática de los estudiantes	1,2,3,4		Malo	4 – 9
	Planificación pedagógica			Regular	10 – 14
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Plan tutorial de aula y organización de espacios en el aula	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno	15 – 20
	Propósitos, estrategias y logros de aprendizajes			Malo	15 – 34
	Elaboración, aplicación y registro de instrumentos de evaluación			Regular	35 – 54
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Mejora Continua del P.E.I.	20, 21, 22, 23		Bueno	55 – 75
				Malo	7 – 16
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Comparte información pedagógica y de gestión con sus pares	24, 25, 26, 27, 28		Regular	17 – 26
	Toma de decisiones ante injusticias respetando los derechos de la persona			Bueno	27 – 35
				Malo	5 – 11
				Regular	12 – 18
				Bueno	19 – 25

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

En la investigación se empleó el método hipotético-deductivo, pues la investigación planteó hipótesis a fin de realizar su contrastación con la realidad, identificada con la aplicación de dos cuestionarios a la muestra. Del análisis referido, se realizaron conclusiones específicas según los resultados del procesamiento y análisis estadístico de la información obtenida.

El método hipotético-deductivo es según Pascual (2010)

Un proceso iterativo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos. (p.45)

2.3.1 Tipo de Estudio

La investigación es básica de nivel descriptiva correlacional; según Sánchez y Reyes (2002) es “básica porque tiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándolos al descubrimiento de principios y leyes”. (p.36)

Para Hernández et al (2010) una investigación descriptiva

Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (p.80)

Desde el punto de vista de Hernández et al (2010) los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81).

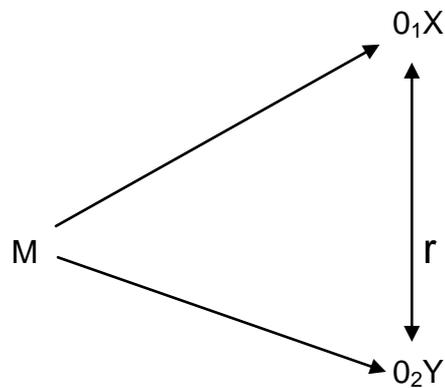
Conforme a los conceptos citados nuestro trabajo es correlacional porque el objetivo de la investigación es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima Hualmay – 2014.

Diseño

El diseño de la investigación es de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, en la medida en que no se inducirán los resultados de las variables. La investigación es de corte no experimental porque: “Se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal porque tiene el propósito de “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (Hernández et al., 2010, p.151).

Gráficamente se denota:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de Sánchez y Reyes (2002)

Dónde

- M : Muestra de estudio
- X : Compromiso organizacional
- Y : Desempeño docente
- O₁y O₂ : Puntuaciones de las variables
- r : Correlación

2.4 Población y Muestra

2.4.1 Población

Para referirnos a la población que se tomó en consideración para el desarrollo de

nuestro trabajo tomamos en consideración la conceptualización de Vivanco (2005, p.23) “Corresponde al agregado de elementos respecto del cual se recaba información. Los elementos son unidades elementales sometidas a medición”.

Teniendo en consideración lo vertido por el autor nuestra población comprendida en la investigación estuvo constituida por los 48 docentes con que cuenta la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” del distrito de Hualmay.

Cabe señalar que la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” desarrolla actividades pedagógicas en los niveles educativos de inicial, primaria y secundaria; por tal motivo presentamos a continuación la conformación de la plana docentes que prestan servicio en cada nivel de enseñanza.

Tabla 3

Población de docente de la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” del distrito de Hualmay

Nivel educativo	Cantidad de docentes
Inicial	8
Primaria	12
Secundaria	28
Total	48

Fuente: Elaboración propia

2.4.2 Muestra

En cuanto a la muestra citamos la definición brindada por Vivanco (2005, p.24)

“Corresponde a una colección de unidades seleccionadas de una población con el fin de estimar los valores que caracterizan a la población.”.

En ese mismo sentido podemos referirnos a Hernández et al (2010, p.142) quien expresa que: "si la población es pequeña, la población es igual a la muestra"

En el contexto mencionado por los autores y teniendo en consideración que nuestra población es pequeña no es conveniente extraer una muestra de la población, y en su caso debemos considerar a todos los 48 docentes de la Institución Educativa Parroquial "Santa Rosa de Lima" de Hualmay por lo que se llevó cabo de tipo censal, es decir se encuestó a toda la población.

2.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

2.5.1 Técnica

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, por lo que se aplicó a los docentes considerados como muestra un cuestionario basado en respuestas enmarcadas en la escala de medición de las variables tipo Likert.

2.5.2 Instrumentos

Para el desarrollo de la investigación se han formulado dos cuestionarios cuyas características citamos a continuación

Instrumento para medir la variable compromiso organizacional

Nombre:	Cuestionario de compromiso organizacional.
Autoras:	Carmen Cecilia Montes Picardo Rosa Margarita Montes Picardo
Objetivo:	Determinar el nivel del compromiso organizacional de la Institución Educativa Parroquial "Santa Rosa de Lima" del distrito de Hualmay
Lugar de aplicación:	Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima Hualmay
Forma de aplicación:	Directa

Duración de la aplicación: 20 a 30 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por tres dimensiones y hacen un total de 27 ítems.

Tabla 4

Dimensiones de la variable compromiso Organizacional

Dimensiones	Ítems
Compromiso afectivo	15
Compromiso continuo	7
Compromiso normativo	5

Fuente: Elaboración propia

Instrumento para medir la variable desempeño docente

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autoras: Carmen Cecilia Montes Picardo

Rosa Margarita Montes Picardo

Objetivo: Determinar el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima Hualmay

Lugar de aplicación: Institución Educativa Parroquial, Santa Rosa de Lima Hualmay

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por cuatro dimensiones y hace un total de 28 ítems.

Tabla 5

Dimensiones de la variable desempeño docente

Dimensiones	Ítems
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	15
Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	5

Fuente: Elaboración propia

Los ítems del instrumento de las variables en estudio fueron medidos mediante la escala de likert cuya escala valorativa de cada pregunta está en función a las respuestas de las personas las mismas que responderán ubicándose en el siguiente continuo:

5 = Aprobación Plena – Siempre

4 = Aprobación Simple – Casi Siempre

3 = Indecisión o Indiferencia – A veces

2 = Desaprobación Simple – Casi Nunca

1 = Desaprobación Plena – Nunca

Validez del instrumento

El instrumento diseñado para las variables compromiso organizacional y desempeño docente fue sometido a la validez, Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que “la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p.201)

De acuerdo a lo estipulado por la Universidad César Vallejo (2012) los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por lo tanto, luego de aplicar el piloto, se trabajó la validez de cada criterio por juez.

Teniendo en consideración los lineamientos establecidos para la validez del trabajo de investigación se consultó un pedagogo y dos metodólogos que ostentaban el grado de Magíster y Doctor; quienes han evaluado la pertinencia, relevancia y claridad con que fueron formuladas las preguntas del instrumento frente a los indicadores de la investigación.

De donde los tres expertos una vez analizados los cuestionarios indicaron que el instrumento era aplicable a nuestra realidad y a su vez tenía coherencia con los objetivos planteados.

Tabla 6.

Expertos que validaron el instrumento de compromiso organizacional y desempeño docente

Experto	Grado	Suficiencia
Experto 1	Doctor	Si
Experto 2	Magister	Si
Experto 3	Magister	Si

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad del Instrumento

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el Alfa de Crombach, Tamayo y Tamayo (1984, p.68), quien define que la obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el instrumento es confiable.

El estadístico utilizado es el Alfa de Crombach, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

Para cuantificar e interpretar los resultados que arroja la aplicación del Alfa de Crombach, Pino (2010, p. 380) establece la siguiente escala:

-1	a	0	No es confiable
0.01	a	0.49	Baja confiabilidad
0.50	a	0.75	Moderadamente confiable
0.76	a	0.89	Fuertemente confiable
0.90	a	1	Alta confiabilidad

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento para medir las variables

Instrumento	Alfa de Crombach
Cuestionario de compromiso organizacional	0.773
Cuestionario de desempeño docente	0.737

Fuente: Prueba piloto.

Con los resultados mostrados en la tabla anterior podemos considerar que el instrumento empleado en la investigación resulta confiable.

2.6 Método de Análisis de Datos

En primer lugar, se aplicó los instrumentos a los 48 docentes de la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” del distrito de Hualmay 2014; en una sesión de 30 minutos aproximadamente, con la finalidad de obtener información referida a las variables y dimensiones de la investigación.

Seguidamente, se calificó y tabuló los datos empleando la aplicación estadística SPSS versión 22 quien proporcionó los resultados pertinentes al estudio, y son presentados a través de tablas y figuras, considerando su interpretación pertinente, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas en la presente investigación.

Según Tomas – Sábado (2009) conceptualiza y justifica el uso del coeficiente de Spearman:

El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es una prueba no paramétrica que mide la asociación o interdependencia entre dos

variables discretas medidas, al menos una de ellas, en escala ordinal.

La interpretación del coeficiente Rho de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson, con valores que oscilan entre -1 y +1. Los valores próximos a 1 indican una correlación fuerte y positiva. Los valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Los valores próximos a 0 indican que no hay correlación lineal. (p.104)

Para la contrastación de la hipótesis general e hipótesis específicas planteadas en nuestra investigación; asimismo teniendo en consideración la naturaleza de las variables y los datos cualitativos, se aplicó en cada caso la prueba estadística de Rho Spearman para establecer el grado de relación entre las variables y dimensiones.

III. Resultados

4.1 Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable el compromiso organizacional y el desempeño docente el cual se llevaron a niveles y rangos.

Posteriormente con los datos obtenidos se obtuvo el coeficiente de Spearman para evaluar la hipótesis general como las hipótesis específicas planteadas en la presente investigación.

4.1.1 Niveles comparativos entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima”

Habiendo obtenido los datos provenientes de los instrumentos empleados, realizamos el análisis de los mismos, para ello inicialmente se presentan los resultados generales a través de las variables en estudio de manera descriptiva, en segunda instancia se realiza la prueba de hipótesis tanto general y específica.

Resultado General de la Investigación

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima”

Compromiso organizacional	Desempeño docente						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	5	10%	3	6%	3	6%	11	23%
Moderado	2	4%	8	17%	4	8%	14	29%
Alto	3	6%	4	8%	16	33%	23	48%
Total	10	21%	15	31%	23	48%	48	100%

Fuente: Elaboración Propia

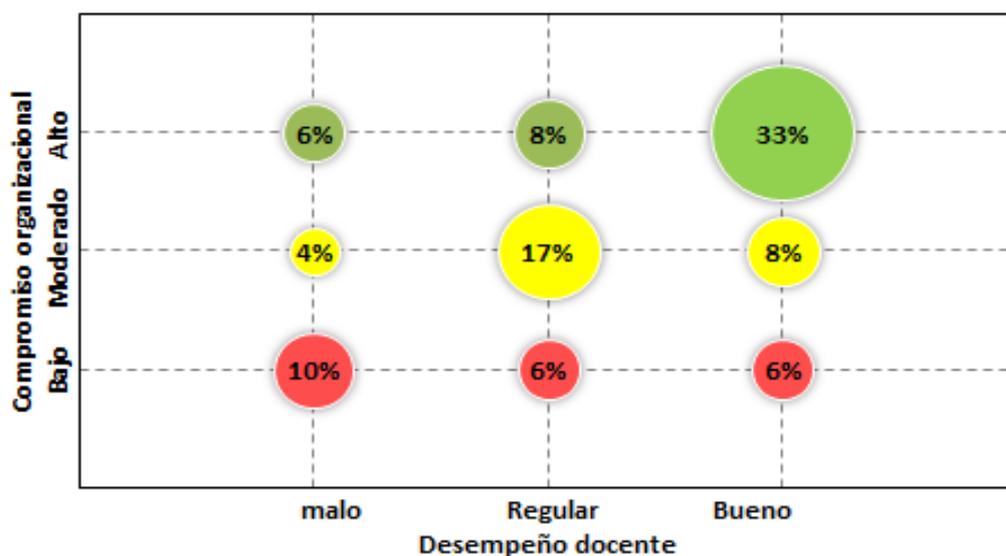


Figura 1. Niveles entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Parroquial "Santa Rosa de Lima"

De la tabla 8 y la figura 1, se observa que existe buena relación con respecto a las variables: nivel del compromiso organizacional y del desempeño docente; debido que el nivel del compromiso organizacional es alto y el nivel del desempeño docente es bueno. Se observa que el 33% de los encuestados perciben que el nivel del compromiso organizacional es alto cuando el desempeño docente es bueno, y el 4% de los encuestados perciben que el compromiso organizacional es moderado y el desempeño docente obtiene un calificativo de malo.

4.1.2 Resultado específico entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial "Santa Rosa de Lima"

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la IE Parroquial "Santa Rosa de Lima"

Compromiso afectivo	Desempeño docente						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	6%	4	8%	3	6%	10	21%
Moderado	3	6%	9	19%	3	6%	15	31%
Alto	4	8%	2	4%	17	35%	23	48%
Total	10	21%	15	31%	23	48%	48	100%

Fuente: Elaboración Propia

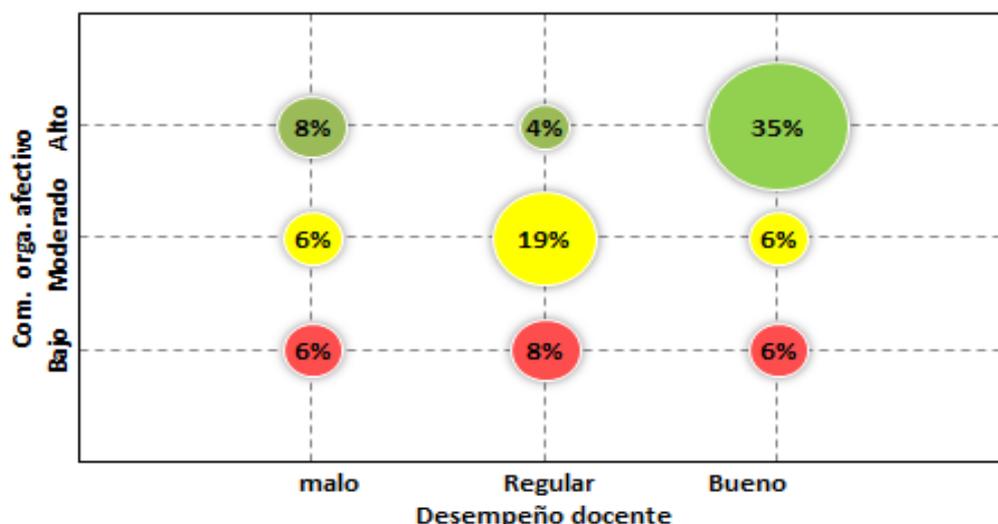


Figura 2. Niveles entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la IE Parroquial "Santa Rosa de Lima"

En la tabla 9 y figura 2; se tiene que el 35% de los encuestados perciben que el nivel del compromiso organizacional en la dimensión afectivo es alto cuando el desempeño docente es bueno. El 19% perciben que el compromiso organizacional en la dimensión afectivo es moderado cuando el desempeño docente es regular. Asimismo, el 6% de los encuestados perciben que el compromiso organizacional en la dimensión afectivo es bajo al ser malo el desempeño docente.

4.1.3 Resultado específico entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia "Santa Rosa De Lima"

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la IE Parroquia "Santa Rosa de Lima"

Compromiso continuo	Desempeño docente						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	5	10%	3	6%	1	2%	9	19%
Moderado	1	2%	9	19%	5	10%	15	31%
Alto	4	8%	3	6%	17	35%	24	50%
Total	10	21%	15	31%	23	48%	48	100%

Fuente: Elaboración Propia

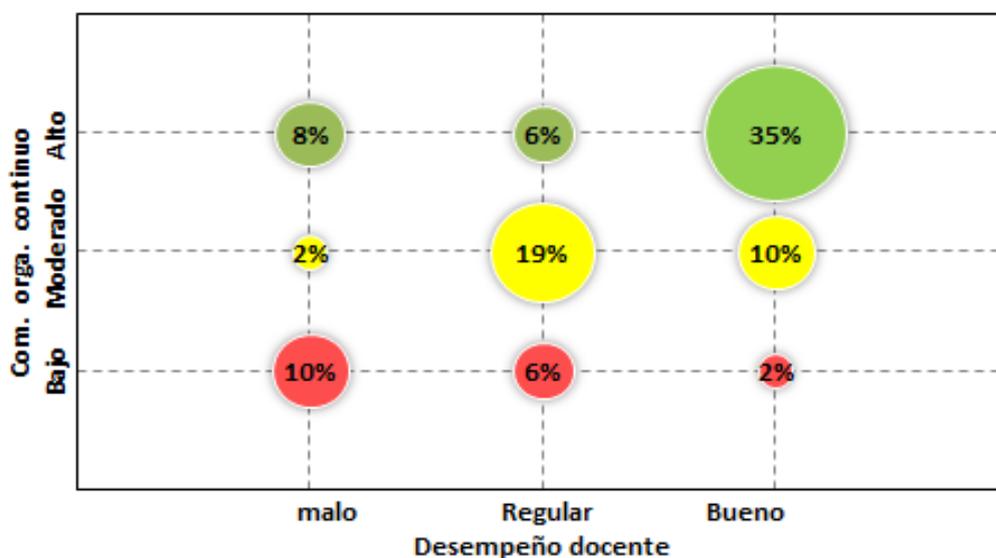


Figura 3. Niveles entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la IE Parroquia "Santa Rosa De Lima"

En la tabla 10 y figura 3 indica que el 35% de los encuestados perciben que el nivel del compromiso organizacional en la dimensión compromiso continuo es alto cuando el desempeño docente es bueno. Asimismo, el 19% de los encuestados perciben que el compromiso organizacional en la dimensión compromiso continuo es moderado y en cuanto al desempeño docente es considerado como regular; el 10% de los encuestados perciben que el compromiso organizacional en la dimensión compromiso continuo es bajo y malo el desempeño docente.

4.1.4 Resultado específico entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia "Santa Rosa De Lima"

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la IE Parroquia "Santa Rosa De Lima"

Compromiso normativo	Desempeño docente						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	6	13%	5	10%	3	6%	14	29%
Moderado	1	2%	8	17%	5	10%	14	29%
Alto	3	6%	2	4%	15	31%	20	42%
Total	10	21%	15	31%	23	48%	48	100%

Fuente: Elaboración Propia

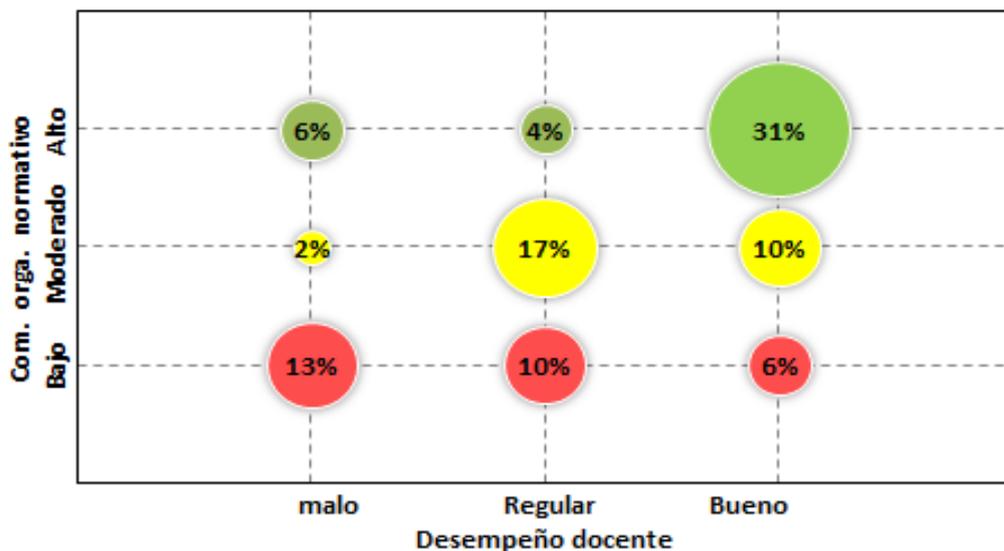


Figura 4. Niveles entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la IE Parroquia "Santa Rosa De Lima"

Finalmente, en la tabla 11 y figura 4 muestra el nivel del compromiso organizacional en la dimensión compromiso normativo y del desempeño docente; de ellos se tiene que el 31% de los encuestados perciben que el nivel del compromiso organizacional en la dimensión compromiso normativo es alto cuando el desempeño docente es bueno.

Asimismo, el 17% de los encuestados perciben que el compromiso organizacional en la dimensión compromiso normativo es moderado, sin embargo, el desempeño docente es regular.

También encontramos que el 13% de los encuestados perciben que el compromiso organizacional en la dimensión compromiso normativo es bajo y es malo el desempeño docente.

4.2 Contrastación de hipótesis

Una vez analizadas las frecuencias estamos en condiciones de analizar las hipótesis planteadas en la investigación que nos permitirán demostrar la incidencia entre el compromiso organizacional y el desempeño docente.

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014

H_g: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente

Correlaciones				
			Desempeño docente	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,409
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	48	48
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,409	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los resultados que se presentan en la tabla 12 se aprecia que existe relación moderadamente significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014. (Rho de Spearman = 0,409 y grado de significación estadística $p < 0,05$), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” – Hualmay – 2014

H₁: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño

docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” – Hualmay – 2014

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente

Correlaciones				
			Desempeño docente	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,451
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,451	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los resultados que se presentan en la tabla 13 se aprecia que existe relación moderadamente significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014. (Rho de Spearman = 0,451 y grado de significación estadística $p < 0,05$), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” Hualmay – 2014

H₂: Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” Hualmay – 2014

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso continuo y el desempeño docente

Correlaciones			Desempeño docente	Compromiso continuo
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,504
	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
		Coeficiente de correlación	,504	1,000
	Compromiso continuo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los resultados que se presentan en la tabla 14 se puede apreciar que existe relación moderadamente significativa entre la dimensión compromiso continuo y la variable desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014. (Rho de Spearman = 0,504 y grado de significación estadística $p < 0,05$), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” – Hualmay – 2014

H₃: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” – Hualmay – 2014

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso normativo y el desempeño docente

Correlaciones			Desempeño docente	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,464
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,464	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los resultados que se presentan en la tabla 15 se puede apreciar que existe relación moderadamente significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014. (Rho de Spearman = 0,464 y grado de significación estadística $p < 0,05$), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

IV. Discusión

En el presente estudio de investigación se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa De Lima” del distrito de Hualmay. 2014.

En primer lugar, dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio. En segundo lugar, detectar la relación que existe entre las dimensiones del variable compromiso organizacional y la variable: desempeño docente.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Rho Spearman = 0,409 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$, indican una relación moderada positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” del distrito de Hualmay.

En referencia a los antecedentes consultados los cuales tienen coincidencia con las variables empleadas respecto a nuestra investigación, encontramos algunos que se relacionan directa o indirectamente con las variables de la tesis, así por ejemplo tenemos a Zamora (2009) realiza una interesante investigación respecto a los compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación de permanencia en sus escuelas. El investigador señala que los motivos de índole afectiva, la obligación moral de los docentes frente a su vocación profesional y la evaluación calculadora de pertenecer a la misma institución educativa hace que el compromiso de seguir enseñando en la misma escuela prevalezca.

Adicionalmente, entre las investigaciones consultadas podemos citar el trabajo de Ramos (2005) quien vincula su estudio de compromiso organizacional con el desempeño docente, concluyendo que destacan que el modelo de administración bajo el sistema de valores influirá positivamente en el compromiso afectivo, el cual es considerado como el superior de todos los componentes del

compromiso organizacional.

Por otro lado, Edel, García y Casiano (2007) en su tesis titulada: *clima y compromiso organizacional* entre sus conclusiones encontramos lo siguiente: no existe un impacto significativo en la actitud de compromiso de los docentes hacia la facultad de pedagogía, en relación con los factores: apoyo del superior inmediato, la claridad del rol, la contribución personal, el reconocimiento, la expresión de los propios sentimientos y el trabajo como reto. También podemos citar que la relación encontrada entre el clima laboral y el compromiso institucional en la Facultad de Pedagogía no es robusta; ya que no influye la percepción que los docentes tienen del clima laboral en el compromiso que asumen hacia la institución.

Existe también semejanza con nuestro estudio de Barraza y Acosta (2008) en su tesis titulada *compromiso organizacional de los docentes de una Institución de Educación media superior*, El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes es de 72%, ello permite afirmar que presentan un fuerte compromiso organizacional.

Rodríguez (2008) en su tesis cuyo título es: *relación entre clima y compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito del agustino – UGEL 05* llegó a la conclusión que: existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los docentes de diferentes Instituciones Educativas Estatales del Distrito El Agustino - UGEL 05. Por otro lado de los resultados se afirma que el nivel de compromiso organizacional en Instituciones Educativas Estatales del Distrito el Agustino no depende del género.

Rivera (2010) en su tesis titulada: *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*, concluyó que: El grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa privada, objeto de estudio, es medio; además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso

normativo.

Por otro lado Zarate (2011) en su tesis titulada *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*, de la investigación realizada concluye que: existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativo.

V. Conclusiones

Conclusión 1:

De los resultados de la hipótesis general podemos señalar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014. (Rho de Spearman = 0,409 y grado de significación estadística $p < 0,05$)

Conclusión 2:

De los resultados de la primera hipótesis específica podemos señalar que existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014. (Rho de Spearman = 0,451 y grado de significación estadística $p < 0,05$)

Conclusión 3

De los resultados de la segunda hipótesis específica podemos señalar que existe relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014. (Rho de Spearman = 0,504 y grado de significación estadística $p < 0,05$)

Conclusión 4

De los resultados de la tercera hipótesis específica podemos señalar que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014. (Rho de Spearman = 0,464 y grado de significación estadística $p < 0,05$).

VI. Recomendaciones

Primera:

Promover capacitaciones sensibilizar para los docentes sobre la importancia que tiene el compromiso personal y profesional en la buena marcha de la Institución Educativa.

Segunda:

Desarrollar talleres bimestral o trimestralmente para garantizar la continuidad del compromiso de los docentes con la institución educativa, con el objetivo de garantizar una gestión y desarrollo pedagógico sostenible.

Tercera:

Motivar en los docentes la capacitación sobre temas de identidad y manejo de relaciones interpersonales en pos de mantener un clima bueno en la institución educativa de manera que se garantice la identidad institucional del maestro.

Cuarta:

Motivar y promover el cumplimiento y respeto de las normas que rigen el funcionamiento institucional, buscando siempre el mayor beneficio para los estudiantes que son la razón de ser de la institución.

VII. Referencias bibliográficas

Referencias

- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Perú: Usat Escuela de Economía.
- Anijovich, R. (2009). *Estrategias de enseñanza - otra mirada en el quehacer en el aula*. Argentina: Aique Grupo Editores
- Arata, A. y Furlanetto, L. (2005). *Organización liviana y gestión participativa*. Chile: RIL Editores
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones*. España: Publicaciones URV.
- Araya, A. (2004). *Estadística para laboratorista*. Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, Octubre-Diciembre, 20-35.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*. 22 (1), pp.25-43.
- Cabero, J. (2010). *Tecnología educativa diseño y utilización de medios en la enseñanza*, Barcelona, Paidós.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Thomson
- Del Carmen, L., Carbajal, F., Codina, M., Flaquer, T., Gallego, J., Giné, N., ...Urruzola, M. (2004). *La Planificación didáctica*. Venezuela: Editorial Laboratorio Educativo.

- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Recuperado desde: <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Eguren, M., Belaunde, C., Uccelli, F. y Gonzales, N. (2006). *Escuela y participación en el Perú*. Perú: Instituto de Estudios Peruanos.
- Garro, F. y Mendoza, N. (2012). *Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las Instituciones educativas públicas* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. DF México: McGraw-Hill.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*. España: Ediciones NARCEA SA.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo*. California Estados Unidos: Publicaciones Sabias
- Ministerio de Educación de España (2011). *Diversidad cultural y eficacia de la escuela*. España: Autor
- Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú: Autor
- Pascual, L. (2010). *Metodología de la investigación educativa*. Argentina: Editorial Mc Graw Hill.
- Palacios, C., del Moral, M. y Varela, M. (1996). *Conocimientos científicos en la*

escuela. España: Ministerio de Educación y Ciencia.

Ramos, A. (2005). *El Compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima* (Tesis de Maestría). Universidad de Colima, México.

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.

Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. PRELAC*, 1, 148.

Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la facultad de ciencias de educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma.

Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. España: ESIC Editorial.

- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (Tesis Doctoral). Universidad de Valencia, España.
- Tamayo y Tamaño, M. (1984). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.
- Torres, E. (2005). *Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente en Honduras* (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan, Honduras.
- Tomas – Sábado, J. (2009). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. España: Servei de Publicacions.
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (2014). *Elaboración de planes y programas de formación del profesorado en didácticas especiales*. España: Autor.
- Villalobos, E. (2002). *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. México DF: Trillas.
- Vivanco, M. (2005). *Muestreo estadístico, diseño y aplicaciones*. Chile: Editorial Universitaria SA.
- Wallace, J. (1997). Becker's side bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or resurrection?. *Human Relations*, 50(6), 727- 774.
- Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>

Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL “SANTA ROSA DE LIMA” - HUALMAY- 2014																																							
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES																																				
<p>¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” Hualmay – 2014?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” Hualmay – 2014?</p>	<p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” Hualmay – 2014.</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” Hualmay – 2014</p>	<p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS Existe relación significativa entre el compromiso Afectivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” –Hualmay – 2014.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa de Lima” Hualmay – 2014.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquia “Santa Rosa De Lima” –Hualmay – 2014</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> <th style="width: 25%;">Ítems/ Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Compromiso afectivo</td> <td>Lazos emocionales</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">15</td> </tr> <tr> <td>Percepción de satisfacción de las necesidades.</td> </tr> <tr> <td>Orgullo de pertenencia a la institución</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso continuo</td> <td>Necesidad de trabajo en la institución.</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td>Opciones Laborales.</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de permanencia.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Compromiso normativo</td> <td>Reciprocidad con la institución</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Lealtad a la organización</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> <th style="width: 25%;">Ítems/ Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</td> <td>Contextualización temática de los estudiantes.</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Planificación pedagógica.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</td> <td>Plan tutorial de aula y organización de espacios en el aula.</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">15</td> </tr> <tr> <td>Propósitos, estrategias y logros de aprendizajes.</td> </tr> <tr> <td>Elabora, aplica y registra instrumentos de evaluación.</td> </tr> <tr> <td>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</td> <td>Mejora de continua del PEI</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</td> <td>Comparte información pedagógica y de gestión con sus pares.</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Toma decisiones ante injusticias respetando los derechos de la persona.</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems/ Índice	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	15	Percepción de satisfacción de las necesidades.	Orgullo de pertenencia a la institución	Compromiso continuo	Necesidad de trabajo en la institución.	7	Opciones Laborales.	Evaluación de permanencia.	Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	5	Lealtad a la organización	Dimensiones	Indicadores	Ítems/ Índice	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Contextualización temática de los estudiantes.	4	Planificación pedagógica.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Plan tutorial de aula y organización de espacios en el aula.	15	Propósitos, estrategias y logros de aprendizajes.	Elabora, aplica y registra instrumentos de evaluación.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Mejora de continua del PEI	4	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Comparte información pedagógica y de gestión con sus pares.	5	Toma decisiones ante injusticias respetando los derechos de la persona.
Dimensiones	Indicadores	Ítems/ Índice																																					
Compromiso afectivo	Lazos emocionales	15																																					
	Percepción de satisfacción de las necesidades.																																						
	Orgullo de pertenencia a la institución																																						
Compromiso continuo	Necesidad de trabajo en la institución.	7																																					
	Opciones Laborales.																																						
	Evaluación de permanencia.																																						
Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	5																																					
	Lealtad a la organización																																						
Dimensiones	Indicadores	Ítems/ Índice																																					
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Contextualización temática de los estudiantes.	4																																					
	Planificación pedagógica.																																						
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Plan tutorial de aula y organización de espacios en el aula.	15																																					
	Propósitos, estrategias y logros de aprendizajes.																																						
	Elabora, aplica y registra instrumentos de evaluación.																																						
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Mejora de continua del PEI	4																																					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Comparte información pedagógica y de gestión con sus pares.	5																																					
	Toma decisiones ante injusticias respetando los derechos de la persona.																																						

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente, el presente cuestionario trata sobre el **COMPROMISO ORGANIZACIONAL** tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en nuestra I.E. y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

Muchas Gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	Dimensión 1: Compromiso afectivo	S	CS	AV	CN	N
01	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
02	En esta institución me siento como en familia.					
03	Me siento unido a esta Institución.					
04	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos					
05	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.					
06	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.					
07	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.					
08	No experimento un fuerte sentimiento en esta institución.					
09	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.					
10	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
11	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
12	Me he integrado plenamente con la institución.					

13	Esta institución tiene un gran significado para mí.					
14	Tengo confianza en los valores de la institución.					
15	Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
	Dimensión 2: Compromiso continuo					
16	Cuento con diversas opciones de trabajo					
17	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
18	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
19	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
20	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
21	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
22	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
	Dimensión 3: Compromiso normativo					
23	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.					
24	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
25	Tengo la obligación de permanecer en la institución.					
26	Soy leal a la institución.					
27	Tengo una sensación de deuda con la institución.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente, el presente cuestionario trata sobre el **DESEMPEÑO DOCENTE** tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en nuestra I.E. y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

Muchas Gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

N°	Dimensión 1: Preparación para los aprendizajes de los estudiantes	S	CS	AV	CN	N
1	Realiza un diagnóstico de los estudiantes (edad, genero, familia y cultura)					
2	Elabora el plan anual de actividades a partir del diagnóstico realizado.					
3	Participa en la elaboración de los mapas de progreso de su institución.					
4	Dosifica las capacidades de acuerdo al ritmo y estilos de los estudiantes.					
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	S	CS	AV	CN	N
5	Elabora y aplica el plan tutorial.					
6	Registra ocurrencias diarias en el anecdotario.					
7	Organiza a sus estudiantes en brigadas y equipos de trabajo					
8	Cuenta con un organigrama funcional, nominal y estructural del aula.					
9	Promueve el aprendizaje de los estudiantes mediante preguntas, temas de discusión, fomentando el conflicto cognitivo.					
10	Verifica el logro del proceso de aprendizaje mediante diferentes técnicas					
11	Emplea actividades de aprendizaje que promueve la creatividad y el pensamiento crítico.					

12	Promueve entre sus estudiantes la indagación, la criticidad curiosidad e innovación y la búsqueda de soluciones o situaciones desafiantes.					
13	Aplica estrategias visuales, auditivas entre otros que permiten a los estudiantes el logro de sus aprendizajes de acuerdo a su estilo de ritmo.					
14	Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes.					
15	Registra la evaluación de inicio y termino de los aprendizajes.					
16	Articula los procesos de evaluación con los procesos de aprendizaje, las competencias y características de los estudiantes.					
17	Realiza la evaluación en función a criterios.					
18	Utiliza la evaluación para ejercer presión o manipulación de los estudiantes.					
19	Comunica oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes y padres.					
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	S	CS	AV	CN	N
20	Para lograr los aprendizajes propuestos, las discusiones son tomadas por consensos.					
21	Comparte experiencias laborales entre los docentes para mejorar el proceso de aprendizaje.					
22	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de Gestión Institucional P.E.I.					
23	Participa en la ejecución monitoreo y evaluación de los proyectos de innovación pedagógica.					
	Dimensión 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.					
24	Reflexiona en forma bimestral experiencias pedagógicas con los docentes de su área o nivel.					
25	Asiste a capacitaciones de actualización pedagógica.					
26	Maneja información actualizada sobre las normas vigentes.					
27	Reconoce ante situaciones de injusticias y promueve actitudes de respeto en los estudiantes.					
28	Actúa y toma decisiones respetando los derechos fundamentales de la persona.					

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Compromiso Afectivo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estaría feliz si pasara el respeto de mi carrera en esta organización.	✓		✓		✓		
2	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
3	Me siento unido a esta Institución.	✓		✓		✓		
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos	✓		✓		✓		
5	Me sentiría culpable de dejara mi institución ahora.	✓		✓		✓		
6	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.	✓		✓		✓		
7	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	✓		✓		✓		
8	No experimento un fuerte sentimiento en esta institución.	✓		✓		✓		
9	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
10	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
11	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
12	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
13	Esta institución tiene un gran significado para mi.	✓		✓		✓		
14	Tengo confianza en los valores de la institución.	✓		✓		✓		
15	Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Compromiso Continuo		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cuento con diversas opciones de trabajo	✓		✓		✓		
17	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
17	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
20	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
21	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
22	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Compromiso Normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
24	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		
25	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓		
26	Soy leal a la institución.	✓		✓		✓		
27	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Especialidad del validador: Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

24 de 11 del 2014

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para los Aprendizajes de los Estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realiza un diagnóstico de los estudiantes (edad, género, familia y cultura)	✓		✓		✓		
2	Elabora el plan anual de actividades a partir del diagnóstico realizado.	✓		✓		✓		
3	Participa en la elaboración de los mapas de progreso de su institución.	✓		✓		✓		
4	Dosifica las capacidades de acuerdo al ritmo y estilos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Elabora y aplica el plan tutorial.	✓		✓		✓		
6	Registra ocurrencias diarias en el anecdotario.	✓		✓		✓		
7	Organiza a sus estudiantes en brigadas y equipos de trabajo	✓		✓		✓		
8	Cuenta con un organigrama funcional, nominal y estructural del aula.	✓		✓		✓		
9	Promueve el aprendizaje de los estudiantes mediante preguntas, temas de discusión, fomentando el conflicto cognitivo.	✓		✓		✓		
10	Verifica el logro del proceso de aprendizaje mediante diferentes técnicas.	✓		✓		✓		
11	Emplea actividades de aprendizaje que promueve la creatividad y el pensamiento crítico.	✓		✓		✓		
12	Promueve entre sus estudiantes la indagación, la criticidad curiosidad e innovación y la búsqueda de soluciones o situaciones desafiantes.	✓		✓		✓		
13	Aplica estrategias visuales, auditivas entre otros que permiten a los estudiantes el logro de sus aprendizajes de acuerdo a su estilo de ritmo.	✓		✓		✓		
14	Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes.	✓		✓		✓		
15	Registra la evaluación de inicio y término de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
16	Articula los procesos de evaluación con los procesos de aprendizaje, las competencias y características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Realiza la evaluación en función a criterios.	✓		✓		✓		
18	Utiliza la evaluación para ejercer presión o manipulación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Comunica oportunamente los resultados de la evaluación al los estudiantes y padres.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Para lograr los aprendizajes propuestos, las discusiones son tomadas por consensos.	✓		✓		✓		
21	Comparte experiencias laborales entre los docentes para mejorar el proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de Gestión Institucional P.C.I.	✓		✓		✓		
23	Participa en la ejecución monitoreo y evaluación de los proyectos de innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Reflexiona sobre las experiencias pedagógicas alcanzadas con los docente de su área o nivel.	✓		✓		✓		
25	Asiste a capacitaciones de actualización pedagógica.	✓		✓		✓		
26	Maneja información actualizada sobre las normas vigentes.	✓		✓		✓		
27	Reconoce ante situaciones de injusticias y promueve actitudes de respeto en los estudiantes.	✓		✓		✓		
28	Actúa y toma decisiones respetando los derechos fundamentales de la persona.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI Hay Suficiencia

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Especialidad del validador: Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

24 de 11 del 2014

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Compromiso Afectivo								
1	Estaría feliz si pasara el respeto de mi carrera en esta organización.	✓		✓		✓		
2	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
3	Me siento unido a esta Institución.	✓		✓		✓		
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos	✓		✓		✓		
5	Me sentiría culpable de dejara mi institución ahora.	✓		✓		✓		
6	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.	✓		✓		✓		
7	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	✓		✓		✓		
8	No experimento un fuerte sentimiento en esta institución.	✓		✓		✓		
9	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
10	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
11	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
12	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
13	Esta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
14	Tengo confianza en los valores de la institución.	✓		✓		✓		
15	Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Compromiso Continuo								
16	Cuento con diversas opciones de trabajo	✓		✓		✓		
17	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
17	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
20	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
21	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
22	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Compromiso Normativo								
23	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
24	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		
25	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓		
26	Soy leal a la institución.	✓		✓		✓		
27	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

 Opinión de aplicabilidad : Aplicable

 Aplicable después de corregir

 No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. *CORONADO, CONRADO DOMINGO* DNI : *07775232*

 Especialidad del validador: *Magister en docencia e investigación universitaria*

22 de Noviembre del 2014.

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para los Aprendizajes de los Estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realiza un diagnóstico de los estudiantes (edad, genero, familia y cultura)	✓		✓		✓		
2	Elabora el plan anual de actividades a partir del diagnóstico realizado.	✓		✓		✓		
3	Participa en la elaboración de los mapas de progreso de su institución.	✓		✓		✓		
4	Dosifica las capacidades de acuerdo al ritmo y estilos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Elabora y aplica el plan tutorial.	✓		✓		✓		
6	Registra ocurrencias diarias en el anecdotario.	✓		✓		✓		
7	Organiza a sus estudiantes en brigadas y equipos de trabajo	✓		✓		✓		
8	Cuenta con un organigrama funcional, nominal y estructural del aula.	✓		✓		✓		
9	Promueve el aprendizaje de los estudiantes mediante preguntas, temas de discusión, fomentando el conflicto cognitivo.	✓		✓		✓		
10	Verifica el logro del proceso de aprendizaje mediante diferentes técnicas.	✓		✓		✓		
11	Emplea actividades de aprendizaje que promueve la creatividad y el pensamiento crítico.	✓		✓		✓		
12	Promueve entre sus estudiantes la indagación, la criticidad curiosidad e innovación y la búsqueda de soluciones o situaciones desafiantes.	✓		✓		✓		
13	Aplica estrategias visuales, auditivas entre otros que permiten a los estudiantes el logro de sus aprendizajes de acuerdo a su estilo de ritmo.	✓		✓		✓		
14	Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes.	✓		✓		✓		
15	Registra la evaluación de inicio y termino de los aprendizajes.	✓		✓		✓		

16	Articula los procesos de evaluación con los procesos de aprendizaje, las competencias y características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Realiza la evaluación en función a criterios.	✓		✓		✓		
18	Utiliza la evaluación para ejercer presión o manipulación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Comunica oportunamente los resultados de la evaluación al los estudiantes y padres.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Para lograr los aprendizajes propuestos, las discusiones son tomadas por consensos.	✓		✓		✓		
21	Comparte experiencias laborales entre los docentes para mejorar el proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de Gestión Institucional P.C.I.	✓		✓		✓		
23	Participa en la ejecución monitoreo y evaluación de los proyectos de innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Reflexiona sobre las experiencias pedagógicas alcanzadas con los docente de su área o nivel.	✓		✓		✓		
25	Asiste a capacitaciones de actualización pedagógica.	✓		✓		✓		
26	Maneja información actualizada sobre las normas vigentes.	✓		✓		✓		
27	Reconoce ante situaciones de injusticias y promueve actitudes de respeto en los estudiantes.	✓		✓		✓		
28	Actúa y toma decisiones respetando los derechos fundamentales de la persona.	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CAROLINA CAROLINA DOMÍNGUEZ DNI: 07773561

 Especialidad del validador: Magister en Docencia en la Educación Superior
22 de Noviembre del 2014.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Compromiso Afectivo								
1	Estaría feliz si pasara el respeto de mi carrera en esta organización.	/		/		/		
2	En esta institución me siento como en familia.	/		/		/		
3	Me siento unido a esta Institución.	/		/		/		
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos	/		/		/		
5	Me sentiría culpable de dejara mi institución ahora.	/		/		/		
6	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.	/		/		/		
7	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	/		/		/		
8	No experimento un fuerte sentimiento en esta institución.	/		/		/		
9	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	/		/		/		
10	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	/		/		/		
11	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	/		/		/		
12	Me he integrado plenamente con la institución.	/		/		/		
13	Esta institución tiene un gran significado para mi.	/		/		/		
14	Tengo confianza en los valores de la institución.	/		/		/		
15	Tengo voluntad para dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	/		/		/		
Dimensión 2: Compromiso Continuo		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cuento con diversas opciones de trabajo	/		/		/		
17	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	/		/		/		
17	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	/		/		/		
19	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	/		/		/		
20	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	/		/		/		
21	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	/		/		/		
22	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	/		/		/		
Dimensión 3: Compromiso Normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	/		/		/		
24	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	/		/		/		
25	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	/		/		/		
26	Soy leal a la institución.	/		/		/		
27	Tengo una sensación de deuda con la institución.	/		/		/		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si muy suficiencia

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quiñones Montero, Mónica Cristina DNI: 44081001

 Especialidad del validador: Mg. Administración de la Educación
15 de noviembre del 201.4
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 Especialidad: Mónica Quiñones Montero
 FIRMAS
 MAGISTER EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para los Aprendizajes de los Estudiantes								
1	Realiza un diagnóstico de los estudiantes (edad, genero, familia y cultura)	✓		✓		✓		
2	Elabora el plan anual de actividades a partir del diagnóstico realizado.	✓		✓		✓		
3	Participa en la elaboración de los mapas de progreso de su institución.	✓		✓		✓		
4	Dosifica las capacidades de acuerdo al ritmo y estilos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes								
5	Elabora y aplica el plan tutorial.	✓		✓		✓		
6	Registra ocurrencias diarias en el anecdotario.	✓		✓		✓		
7	Organiza a sus estudiantes en brigadas y equipos de trabajo	✓		✓		✓		
8	Cuenta con un organigrama funcional, nominal y estructural del aula.	✓		✓		✓		
9	Promueve el aprendizaje de los estudiantes mediante preguntas, temas de discusión, fomentando el conflicto cognitivo.	✓		✓		✓		
10	Verifica el logro del proceso de aprendizaje mediante diferentes técnicas.	✓		✓		✓		
11	Emplea actividades de aprendizaje que promueve la creatividad y el pensamiento crítico.	✓		✓		✓		
12	Promueve entre sus estudiantes la indagación, la criticidad curiosidad e innovación y la búsqueda de soluciones o situaciones desafiantes.	✓		✓		✓		
13	Aplica estrategias visuales, auditivas entre otros que permiten a los estudiantes el logro de sus aprendizajes de acuerdo a su estilo de ritmo.	✓		✓		✓		
14	Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes.	✓		✓		✓		
15	Registra la evaluación de inicio y termino de los aprendizajes.	✓		✓		✓		

16	Articula los procesos de evaluación con los procesos de aprendizaje, las competencias y características de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Realiza la evaluación en función a criterios.	✓		✓		✓		
18	Utiliza la evaluación para ejercer presión o manipulación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Comunica oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes y padres.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad								
20	Para lograr los aprendizajes propuestos, las discusiones son tomadas por consensos.	✓		✓		✓		
21	Comparte experiencias laborales entre los docentes para mejorar el proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de Gestión Institucional P.C.I.	✓		✓		✓		
23	Participa en la ejecución monitoreo y evaluación de los proyectos de innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente								
24	Reflexiona sobre las experiencias pedagógicas alcanzadas con los docente de su área o nivel.	✓		✓		✓		
25	Asiste a capacitaciones de actualización pedagógica.	✓		✓		✓		
26	Maneja información actualizada sobre las normas vigentes.	✓		✓		✓		
27	Reconoce ante situaciones de injusticias y promueve actitudes de respeto en los estudiantes.	✓		✓		✓		
28	Actúa y toma decisiones respetando los derechos fundamentales de la persona.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quiñones Montero, Mónica Cristina DNI: 74081501

Especialidad del validador: Mg. Administración de la Educación

15 de noviembre del 2017.

¹Pertinencia: ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma
 Especialidad: Mónica Quiñones Montero
 MAGISTER EN EDUCACIÓN

Fiabilidad**Compromiso organizacional**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item1	82,90	36,305	,386	,761
item2	82,50	40,053	,232	,770
item3	82,95	37,629	,342	,764
item4	82,40	38,463	,480	,758
item5	82,80	37,116	,474	,755
item6	82,60	39,621	,150	,777
item7	82,35	39,924	,247	,769
item8	82,75	32,303	,546	,746
item9	82,25	40,829	,081	,778
item10	82,35	38,134	,537	,756
item11	82,25	37,461	,681	,750
item12	82,20	40,379	,197	,771
item13	82,35	38,029	,454	,758
item14	82,25	40,408	,182	,772
item15	82,30	37,589	,639	,751
item16	82,40	39,726	,220	,771
item17	82,30	36,432	,691	,745
item18	83,65	33,187	,374	,773
item19	82,80	39,116	,207	,773
item20	82,75	40,408	,108	,778

Desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item1	82,55	32,050	,344	,723
item2	82,10	34,411	,353	,725
item3	82,65	33,713	,268	,730
item4	82,05	33,839	,450	,720
item5	82,45	32,787	,424	,717
item6	82,20	33,221	,350	,723
item7	82,05	35,629	,146	,736
item8	82,40	27,937	,540	,699
item9	81,90	36,095	,049	,743
item10	82,00	33,474	,517	,716
item11	81,90	32,726	,682	,707
item12	81,85	35,608	,171	,735
item13	82,00	33,368	,437	,718
item14	81,90	35,674	,149	,736
item15	81,95	32,892	,632	,710
item16	82,05	35,103	,183	,735
item17	82,00	32,105	,630	,705
item18	83,50	31,000	,211	,757
item19	82,55	35,524	,067	,746
item20	82,40	36,042	,037	,746

Base de datos

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27
1	4	5	3	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	2	5	1	1	1	5	1
2	4	5	5	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	1	5	1	1	4	4	1	1	5	1
3	5	4	4	1	1	1	2	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	5	3	1	5	1	1	1	5	1
4	4	4	5	1	1	3	4	1	5	5	4	4	3	5	5	5	4	1	4	1	1	5	1	1	1	5	1
5	5	4	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5	5	1	1	5	1
6	3	4	4	1	1	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	1	3	1	1	5	2	1	2	5	1
7	5	5	5	3	2	3	2	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	4	3	3	5	2
8	5	5	5	3	2	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	4	3	3	5	2
9	4	4	5	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	5	3	2	1	5	1
10	4	4	4	1	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	3	1	4	4	4	4	5	4
11	4	4	5	3	3	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	5	1
12	5	5	5	1	5	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	5	1	1	5	4	5	4	5	1
13	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1
14	4	4	5	3	3	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	4	1	1	5	1	1	1	5	1
15	4	4	5	3	3	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	3	3	1	4	1	1	5	1	1	1	5	1
16	4	4	4	3	1	2	2	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	4	1	5	1	1	1	5	1
17	5	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	1	5	3	1	1	5	3
18	4	5	3	1	1	3	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	2	2	5	1	1	1	5	1
19	4	5	3	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	2	5	1	1	1	5	1
20	4	5	3	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	2	5	2	2	2	5	1
21	4	5	3	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	2	2	5	1	1	1	5	1
22	4	5	5	1	1	4	1	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	5	1
23	4	5	3	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	2	5	1	1	1	5	1
24	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	1	1	4	1	1	1	5	1
25	5	4	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	1	5	1

26	4	5	3	1	1	3	1	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	2	5	1	1	1	5	1	
27	5	5	5	3	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	5	5	4	1	5	1	
28	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	1	1	1	5	1		
29	5	5	3	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	2	5	1	1	1	5	1	
30	4	5	3	1	1	3	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	2	2	5	1	1	1	5	1	
31	5	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	4	3	1	1	5	3	
32	4	4	4	3	1	2	2	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	4	2	5	1	1	1	5	1	
33	4	4	5	3	3	4	4	1	5	4	3	5	5	5	5	3	3	1	4	1	1	5	1	1	1	5	3	
34	4	4	4	1	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	3	1	4	4	4	4	5	4	
35	4	4	5	3	1	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	5	3	2	1	5	1	
36	5	5	5	3	2	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	4	3	3	5	2	
37	5	5	5	3	2	3	2	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	4	3	3	5	2	
38	3	4	4	1	1	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	2	5	1	1	5	2	1	2	5	1	
39	5	4	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	1	4	1	
40	4	5	5	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	1	5	1	1	4	4	1	1	5	2
41	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	1	1	5	5	1	1	5	1	
42	5	4	4	4	5	5	2	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	5	4	1	5	1	1	1	5	1	
43	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	1	1	5	3	
44	5	5	5	1	1	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	1	5	1	
45	4	4	5	3	3	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	5	1	
46	5	5	5	1	5	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	1	5	1	1	5	4	5	4	1
47	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	1	5	1	
48	4	5	3	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	2	5	1	1	1	5	1	

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	
1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
2	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	
3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	
4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	1	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
7	2	4	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	
8	2	4	2	4	2	2	4	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4
9	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
10	2	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
13	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	
14	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	
15	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	
17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
18	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	1	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
20	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	
21	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
22	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	
23	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
25	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	4	1	4	3	2	5	5	5	5	5	
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

