



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los
docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay
2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Casanca Robles, Jenny (orcid.org/0000-0002-5214-2823)

ASESORA:

Mg. Chavez Cornejo, Margarita Angelica (orcid.org/0000-0001-8956-9890)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024", cuyo autor es CASANCA ROBLES JENNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA DNI: 09742873 ORCID: 0000-0001-8956-9890	Firmado electrónicamente por: MCHAVEZC1 el 17- 07-2024 22:40:29

Código documento Trilce: TRI - 0769023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASANCA ROBLES JENNY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CASANCA ROBLES JENNY DNI: 41336146 ORCID: 0000-0002-5214-2823	Firmado electrónicamente por: JCASANCAR620 el 21- 07-2024 20:50:11

Código documento Trilce: INV - 1769624

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo, a mi madre, por su constancia y dedicación para orientar mis pasos y enseñarme a persistir en el logro de mis metas; a mi esposo, por su afable compañía en las noches de desvelo y hacer suyo mis metas; a mis hijas, por ser mi consuelo diario cuando el cansancio me agobia; y a todas las personas por su fe y confianza en mí.

Agradecimiento

Agradezco, a Dios por alumbrarme con la luz de la existencia para vivir de su creación; a mis padres, esposo e hijas por ser mi compañía incondicional en mi cotidiana vivencia; a mis docentes de la Universidad César Vallejo por hacerme parte de la familia de profesional y a mi asesora Mg. Margarita, por la sabiduría con que orienta mi formación para el logro de mis objetivos profesionales.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Distribución de la población 15
Tabla 2	Ficha técnica de instrumento compromiso organizacional 16
Tabla 3	Ficha técnica de instrumento de innovación pedagógica 16
Tabla 4	Baremo de las variables y sus dimensiones 17
Tabla 5	Fiabilidad de instrumentos de recojo de información 17
Tabla 6	Validación de instrumentos de recojo de información por juicio de expertos 18
Tabla 7	Compromiso organizacional y dimensiones en dos instituciones educativas secundarias de Abancay 2024 21
Tabla 8	Innovación pedagógica y dimensiones en dos instituciones educativas secundarias de Abancay 2024 22
Tabla 9	Información de ajuste de los modelos de las variables compromiso organizacional e innovación pedagógica 24
Tabla 10	Pseudo R cuadrado 24
Tabla 11	Estimaciones de parámetro 25
Tabla 12	Información de ajuste de los modelos de la dimensión compromiso afectivo y la variable innovación pedagógica 25
Tabla 13	Pseudo R cuadrado 26
Tabla 14	Estimaciones de parámetro 26
Tabla 15	Información de ajuste de los modelos de la dimensión compromiso de continuidad y la variable innovación pedagógica. 27
Tabla 16	Pseudo R cuadrado 27
Tabla 17	Estimaciones de parámetro 28
Tabla 18	Información de ajuste de los modelos de la dimensión compromiso normativo y la variable innovación pedagógica. 28
Tabla 19	Pseudo R cuadrado 29
Tabla 20	Estimaciones de parámetro 29

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Compromiso organizacional y dimensiones en dos instituciones educativas secundarias de Abancay 2024.....	21
Figura 2	Innovación pedagógica y dimensiones en dos instituciones educativas secundarias de Abancay 2024.....	23

Resumen

El presente estudio desarrollado en dos instituciones educativas de la ciudad de Abancay en la región Apurímac, en el año 2024, tiene por objetivo determinar el nivel de influencia del compromiso organizacional sobre la innovación pedagógica en los docentes de estas instituciones, para este efecto se desarrolló una investigación de tipo aplicada, determinándose un alcance explicativo además de un diseño transversal, trabajándose en una muestra establecida de manera censal con 90 docentes de quienes se recopiló información en base a la encuesta con cuestionarios validados y confiables. Del análisis de la data recogida, se llegó a la conclusión relacionado al objetivo que, si existe influencia del compromiso organizacional en la innovación pedagógica, evidenciado con el p-valor de 0,000 inferior a la significancia de 0,05 que consiente el rechazo de la hipótesis nula, además el coeficiente de Nagelkeke de 0,950 expresa que si existe modelo predictivo adecuado y aclara que hay un 95% de variación de la variable innovación pedagógica por cada variación que se produce en el compromiso organizacional, en consecuencia, la mejora del compromiso de los docentes posibilita la mejora en las propuestas de innovación, en los docentes de las instituciones educativas objeto del estudio durante el año 2024.

Palabra clave: Compromiso, innovación, organización, pedagogía.

Abstract

The present study developed in two educational institutions in the city of Abancay in the Apurímac region, in the year 2024, aims to determine the level of influence of organizational commitment on pedagogical innovation in the teachers of these institutions, for this purpose it was developed an applied research, determining an explanatory scope in addition to a cross-sectional design, working on a sample established in a census with 90 teachers from whom information was collected based on the survey with validated and reliable questionnaires. From the analysis of the data collected, the conclusion was reached related to the objective that, if there is an influence of organizational commitment on pedagogical innovation, evidenced with the p-value of 0.000 lower than the significance of 0.05 that allows the rejection of the null hypothesis, in addition, the Nagelkeke coefficient of 0.950 expresses that there is an adequate predictive model and clarifies that there is a 95% variation in the pedagogical innovation variable for each variation that occurs in organizational commitment, consequently, the improvement in organizational commitment teachers enables improvement in innovation proposals, in teachers of the educational institutions object of the study during the year 2024.

Keywords: Commitment, innovation, organization, pedagogy.

I. INTRODUCCIÓN

La urgencia de innovar en el campo educativo es vital, en la actualidad más que en otras oportunidades se presenta retos contemporáneos y futuros que exigen aprovechar los talentos de todo el mundo, la situación actual involucra a todos en una sociedad global en la cual los problemas educativos afectan a todos y requiere del apoyo de unos con otros sin exclusiones, necesitamos renovar nuestras formas de lograr aprendizajes en los estudiantes (UNESCO, 2022).

Los estudiantes quieren aprender de maneras que sean significativas para ellos, aprender jugando, colaborando con sus compañeros y aplicar lo que aprenden, para ello, necesitan el espacio y los recursos educativos adecuados, así como profesores que tengan las herramientas para desafiarlos y empoderarlos para alcanzar el potencial que imaginan para sí mismos. La educación de calidad es la que permite aprender y desarrollar habilidades para hacer frente a los desafíos cotidianos y al mismo tiempo abrir oportunidades para el futuro (UNICEF, 2023).

Mejorar el aprendizaje es fundamental para el bienestar de los escolares, debido a que una buena formación educativa, no solo tiene que ver con los conocimientos de las áreas, también está vinculada a la forma como se desarrolla, es decir, como se enseña; el estado socioemocional de los educandos, el motivarlos a desarrollar sus potencialidades, valorar sus logros y aciertos, conduciendo al éxito educativo y a experimentar un mejor bienestar individual (UNESCO, 2022).

Es necesario enfatizar en la relevancia de la innovación en los sistemas educativos para garantizar aprendizajes seguros y la calidad del servicio educativo para el estudiantado; para lo cual se debe desarrollar una variedad de políticas para promover la innovación pedagógica en las aulas, también se debe fortalecer a los directivos y docentes mediante la formación permanente y estímulos, el cual se vincula con la colaboración de todo el personal de las instituciones educativas (UNESCO, 2022).

Al respecto, el Foro Económico Mundial (2021) enfatiza que apoyar a los educandos, hace que estén más interesados en mejorar su aprendizaje, y de esta manera estarán preparados enfrentar los desafíos del mundo ahora y en el futuro, también propone diversas medidas para promover la innovación en la formación docente, como la introducción de programas de educación digital para promover el aprendizaje, enfocados en optimizar las condiciones de vida de los educandos de esta nueva generación.

Las innovaciones pedagógicas son el resultado del hecho de que los participantes educativos implementan conscientemente procesos relevantes, basándose en la reflexión acerca de su praxis, combina métodos, habilidades o destrezas de enseñanza únicos y eficaces que impartan el aprendizaje en los escolares, sustentados en los resultados de aprendizaje los cuales se basan en el currículo, innovar ayuda a mejorar la enseñanza y transformar la cultura escolar (MINEDU, 2019).

De este modo, la innovación pedagógica es el proceso de mejorar continuamente la enseñanza innovadora en el aula de acuerdo con las demandas de la población actual (Observatorio Nacional de innovación y buenas prácticas educativas, 2022); además, hay que poner énfasis en nuevas formas de llegar a los estudiantes utilizando herramientas innovadoras para captar su atención y fomentar el aprendizaje continuo, un área que ha quedado atrás por el surgimiento de modelos de educación a distancia forzosa (FONDEP, 2022).

Entre las necesidades y demandas educativas del PER 2036, diversos actores exigen que los docentes tengan amplios conocimientos en el campo que enseñan, fortalezcan el uso y manejo de la tecnología, dominen su lengua materna y sean capaces de motivar e inspirar a los estudiantes para que puedan mantener una constante comunicación, empática y confiable, basada en el trato y la escucha activa, también se señala que los docentes deben ser innovadores, creativos, orientados al liderazgo, adeptos al cambio, a las TIC, a fomentar el trabajo en equipo y mejorar continuamente sus habilidades docentes. Los tipos de innovación educativa solicitados por los actores están relacionados con experiencias relacionadas con la educación inclusiva, intercultural y ambiental; los profesores consideran que, para el progreso en las habilidades de los alumnos, participar en investigaciones en la escuela debería ser una prioridad (Dirección Regional de Educación Apurímac, 2022).

Ante esta situación se formula el problema en forma genérica: ¿Qué influencia tiene el compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024?, acompañada de algunos problemas específicos: (1) ¿Qué influencia tiene el compromiso afectivo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024?, (2) ¿Qué influencia tiene el compromiso normativo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024?, (3) ¿Qué influencia tiene el compromiso de continuidad en la innovación

pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024?

El sustento teórico del presente estudio se centra en la necesidad de sustentar la disposición que deben tener los docentes para asumir sus responsabilidades, el compromiso organizacional es precisamente la disposición que deben tener para laborar, y esta se adquiere durante las interacciones; siendo relevante por las actitudes que muestran las personas en el campo laboral (Claure y Böhr, 2004), la innovación pedagógica es la acción de generar novedosas usanzas educativas con el propósito de lograr cambios en la educación mediante la inventiva y la exploración (Fainholc, 2005).

La justificación metodológica se sustenta en el marco metodológico que se empleará en el estudio, en el tipo, nivel y diseño del estudio que orientará el proceso de investigación, pero sobre todo, el aporte significativo es la implementación de instrumentos que serán adaptados a un contexto diferente y para su aplicación será validado y evaluado en su confiabilidad determinando de este modo la eficacia y eficiencia de la estructura de los instrumentos que tiene el propósito de recoger la información que corresponde a las variables, de allí la minuciosidad en la elaboración de estos instrumentos.

La justificación social se enmarca en la necesidad de proponer soluciones para mejorar el servicio educativo; este estudio tiene el propósito de identificar aspectos que son relevantes en las innovaciones pedagógicas y el compromiso de los docentes en renovar sus estrategias didácticas tendientes a lograr mejores aprendizajes en la línea que plantea la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que es mejorar la calidad del servicio educativo.

Por último, la justificación práctica, es de suma importancia, debido a que tuvo un impacto positivo en la educación, coadyuvando a conocer que los maestros que se muestran comprometidos con la entidad generaran adecuadas innovaciones pedagógicas llevando ello a mejorar la educación.

El objetivo general del estudio fue: Determinar la influencia del compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024; los objetivos específicos: (1) Determinar la influencia del compromiso afectivo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024, (2) Determinar la influencia del compromiso normativo en la innovación pedagógica de los docentes de dos

instituciones educativas públicas de Abancay 2024, (3) Determinar la influencia del compromiso de continuidad en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

Entre los estudios internacionales que son anteriores a la presente, se tiene, la investigación de Martínez-Fuentes et al. (2023) busca determinar la correspondencia entre la gestión sobre el aspecto pedagógico y el compromiso organizacional en el instituto Carmela Carvajal de Prat de la Provincia de Santiago, Área Metropolitana de 2021. El método utilizado es una encuesta básica más que una correlación experimental. El estudio abarco la muestra de 86 docentes; la elección fue una probabilidad deliberada; el instrumento consistió de un cuestionario validado por expertos. En la indagación se concluyó que, no hay nivel de asociación entre la gestión pedagógica y el compromiso de los docentes con la organización, sin embargo, en los elementos si se evidencia que el liderazgo pedagógico incide en la motivación, el acompañamiento y la planificación pedagógica, además, existe insuficiente compromiso laboral e insuficiente satisfacción y reconocimiento por el trabajo realizado, debido a la falta de condiciones e incentivos que ayuden a los educadores a cumplir con sus deberes.

La investigación desarrollada por Sutiyatno et al. (2021) en Indonesia, se ciñó al objetivo de analizar que influencia ejerce el liderazgo en innovación en el compromiso organizacional mediante la cultura organizacional, el enfoque fue cuantitativo y se empleó la técnica basada en la encuesta utilizando un cuestionario para recoger información de una muestra compuesta por 180 docentes seleccionados aleatoriamente. Las conclusiones a las que se arribó, demuestran que el liderazgo en innovación si influye directamente en el compromiso organizacional, considerando que la cultura organizacional actúa como aspecto mediador entre las variables, además se comprueba que el liderazgo en los procesos innovadores si influye en la cultura que tiene la organización, por lo tanto que es importante trabajar en las instituciones en la cultura organizacional como mediadora para la conexión entre el liderazgo en las innovaciones en innovación y el compromiso de los docentes para lograr calidad en los aprendizajes estudiantiles.

El estudio de Troncoso, et al. (2022) se limita a las áreas de educación, pedagogía y métodos de aula. Los resultados se analizaron utilizando un enfoque cuantitativo con la finalidad de identificar las apreciaciones y experiencias de los pedagogos del grupo sobre la creatividad, la pedagogía y la innovación pedagógica,

el estudio se realizó en la Universidad Concepción, Campus Los Ángeles, Provincia y Región del Bio Bio, Chile; fue de alcance descriptivo y se esgrimió un formulario de pareceres con interrogantes donde se podrá responder en varias líneas, como método principal de recopilación información. En las conclusiones se indica que, el mayor número de los profesores, aprecian positivamente la creatividad y entienden el concepto de innovación educativa, pero resulta difícil distinguirlos, también los resultados muestran que a pesar de que los docentes piensan que las innovaciones son necesarias y tienen buenas tendencias en la enseñanza, la introducción de innovaciones en las instituciones educativas no siempre crea condiciones favorables.

La investigación realizada por Yaguachi (2019) asíó como propósito comprender el grado de innovación en el ejercicio del docente en las unidades escolares de Celica, adopta la satisfacción laboral como teoría, el cual está amparada en la Teoría de la Motivación Humana de Maslow (1943). La representatividad poblacional seleccionada para muestra fue de 40 profesores, por lo que no se realizó un muestreo aleatorio; es un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo; en el recojo de información se desplegó métodos de indagación mediante encuestas y un formulario de 30 ítems. En la descripción de la información se explicita que el 62,2% de los docentes muestran que las innovaciones pedagógicas es regular en la localidad y el 37,8% valora como eficiente, de estos datos se concluyó que, algunos docentes creían que en el sector educativo de Celica se estaba innovando en la enseñanza y que no tenían conocimiento al respecto.

El estudio desarrollado por Estrada y Mamani (2020) se planteó el objetivo de cuantificar el grado de asociación existente entre el compromiso en la organización y el rendimiento de los profesores en las instituciones educativas de las Piedras, la investigación se ciñó al modelo no experimental, en el diseño se eligió el correlacional transversal; para la muestra se consideró a 83 docentes seleccionados por muestreo estratificado, el instrumento consistió en un cuestionario basado en el instrumento propuesto por Meyer y Allen que mide el compromiso organizacional, además del cuestionario de desempeño. En los resultados, se exhibe que el 48,5% de los maestros demuestran un nivel elevado de compromiso y el 25,3% un nivel regular; en el desempeño se observa que el 62,5% tiene un nivel satisfactorio de desempeño, se comprueba además que, si existe relación fuerte representado por el valor cuantitativo de Spearman de 0,724, por lo que se concluye que cuanto mayor es el compromiso de los docentes con la organización mejor es su desempeño en las aulas.

A nivel nacional se consideran investigaciones como la de Cruzalegui (2018) en cuyo estudio se buscó determinar la conexión que se da entre el compromiso en la organización y la calidad que se brinda en los espacios de innovación de los profesores en un grupo de centros escolares; el estudio se clasificó como descriptivo cuantitativo y explicativo; para la población se contempló a todos los profesores de 26 centros educativos de la red que integran la UGEL 04 que tienen aulas de innovación, para la muestra se seleccionaron aleatoriamente 120 docentes; se utilizaron dos cuestionarios que emplean los formatos de la escala Likert de acopiar datos. Las estadísticas indican que el 48% de los docentes valoran como adecuado el compromiso y el 20% califican como regular; en las conclusiones, se muestra que si hay conexión positiva entre el compromiso que practican los maestros en la organización y la calidad como se brinda el servicio en la clase de innovación docente con un nivel moderado cuyo valor 0.589 corroborando el objetivo.

Bejarano et. al. (2022), realizaron el estudio donde indagan el efecto del liderazgo que obra el director en el compromiso organizacional en educadores que son parte de la red constituida por las instituciones escolares de Puente Piedra 02 en Lima; la investigación se situó en los estudios cuantitativos, mientras que el diseño se ubicó en los transeccionales en el marco de los no experimentales; utilizaron cuestionarios para cada variable configurado en la escala de Likert para una muestra de 158 maestros de 13 centros educativos de la red. Se concluye que, existen múltiples factores que afectan la gestión escolar y la organización, estos factores determinan el comportamiento organizacional e influyen de una manera positiva en el curso educativo de la escuela, además el compromiso organizacional con la enseñanza se manifiesta no solo en la motivación de los educadores en comprometerse en la consecución de las metas educativas, sino también en la calidad de los métodos de enseñanza.

Así mismo Araoz y Gallegos (2021), buscaron demostrar la correspondencia de la satisfacción de los docentes de EBR en el ejercicio laboral y su compromiso con la organización institucional en la Amazonía Peruana; la indagación empleó el modelo cuantitativo dentro del tipo no experimental y de nivel correlacional, fueron 185 los docentes que constituyeron la muestra. En los hallazgos se comprobó que nivel de satisfacción laboral y el compromiso que practican en la organización los maestros en la institución es regular, además, se determinó que existe una conexión inmediata e importante entre estas variables con el coeficiente de relación de Pearson de 0,539;

concluyéndose que cuanto más contentos se encuentren los docentes en la entidad, tendrán un mayor compromiso con su función laboral.

Por otro lado, Miranda (2023), tuvo como norte identificar la relación entre gestión directiva con innovación pedagógica; esta pesquisa es de tipo explicativo fijando su diseño en base a los no experimentales y con alcance correlacional bajo el enfoque cuantitativo; el grupo de investigación estuvo formado por 30 docentes, para el acopio de información de la muestra se empleó encuestas a través de dos cuestionarios que consideraron 18 reactivos que permitió medir las variables de gestión. En las cifras estadísticas, se observó que el 90% de los docentes considera que las innovaciones educativas presentan un nivel alto en la institución, el 10% restante considera que es regular. Se concluye que, existe una relación real del liderazgo gerencial y las dimensiones de la estrategia de innovación, así como una correlación auténtica y moderada de las variables de liderazgo gerencial y las dimensiones de la perspectiva de cambio.

Así mismo, Astulla (2019), en su estudio buscó establecer la conexión de la innovación en las acciones pedagógicas y la formación permanente de los maestros que se dedican a la atención infantil de la universidad Nacional Federico Villareal. La exploración fue de tipo descriptiva planteándose alcanzar el nivel correlacional, en el diseño se bosquejó utilizar el no experimental con especificidad en el transversal y se tuvo 111 personas en la muestra entre docentes, personal administrativo y estudiantes. Los datos fueron recogidos a través cuestionario en el modelo escala de Likert que consideró las dos variables; el producto logrado indica que, las innovaciones pedagógicas se relacionan estrecha y significativamente con la formación de los educadores.

En las teorías que sostienen el comportamiento organizacional se consideran a Meyer y Allen (1991) quienes expusieron respecto del compromiso organizacional lo que se cataloga como uno de los modelos completos, en ella se realiza la explicación del concepto a través de tres dimensiones que caracteriza a todo individuo u organización que se identifica con la función y la cultura de la entidad que le acoge, estas tres dimensiones son: el afectivo, el normativo y la promesa de continuidad.

Otra teoría de compromiso organizacional viene a ser la teoría sostenida por Homans (1961) denominada del intercambio social, que relaciona el comportamiento de ayuda de un superior o supervisor con la satisfacción laboral y las relaciones significativas y positivas; en esta teoría se manifiesta que el comportamiento

organizacional sirve como mediador entre la tasa de rotación del personal y el proceder servicial de los sujetos a cargo, al respecto Teoh y Col (2016) sostienen que cuando los empleados reciben capacitación y desarrollo para aumentar su potencial, demuestra que la empresa los valora porque quiere calificarlos más y quiere fomentar relaciones de largo plazo entre ellos, por tanto, los empleados se centrarán en responder a la entidad con acciones sumamente adecuadas y gran deseo de cambio (Huang et al., 2016).

La teoría de Becker (1960) afirma que, un individuo se involucra a tomar una elección personal que corresponde a su propio esfuerzo, lo que luego resulta en un beneficio proporcionado por el empleador, de esta manera, si un trabajador está comprometido con su organización, logrará intereses y metas consigo mismo (Betanzos, 2006); en el ámbito educativo es necesario la gestión en los aspectos que posibiliten mejores logros de aprendizaje, siendo el propósito alcanzar una escuela de calidad que se posicione en la sociedad, esto implica como se comprometen los maestros en la organización para la obtención de métodos pedagógicos, búsqueda de motivación para conjuncionar objetivos educativos comunes (Bejarano et al., 2022).

La innovación docente es estudiada a partir de la teoría de la satisfacción laboral propugnada por Maslow en su teoría sustentada en la motivación, teniendo en cuenta el abanico de carencias y factores que favorecen a estimular a los seres humanos, dando como resultado un enfoque de cinco necesidades estructuradas en diferentes órdenes de forma ascendente, en este enfoque se expresa que, cuando una persona satisface sus necesidades, surgirán otras necesidades, cambiando o modificando su conducta (Colvin, 2014), los tipos de necesidades mencionadas fueron: básicas, de seguridad, sociales, estima y autorrealización; Maslow clasificó las necesidades en inferiores: fisiológicas, seguridad, amor y pertenencia, estima; y superiores: la autorrealización; la discrepancia de ambos es que, el déficit se refiere a deficiencias mientras que el desarrollo existencial actúa sobre el individuo (Koltko, 2006).

La necesidad de autorrealización, está en la cúspide de la jerarquía, esta necesidad busca satisfacer necesidades de crecimiento personal y superación personal; según el punto de vista de Maslow, la autorrealización se considera una necesidad humana de poder llegar a ser y hacer aquello para lo que nació, es decir, realizarse plenamente (Hernández y Carranza, 2017). La autorrealización es una

meta que la humanidad debe tener, porque tiene un conjunto de necesidades que deben satisfacerse, implica aprovechar las oportunidades que ayudan a las personas a desarrollarse y alcanzar su máximo potencial, reconoce la capacidad de una persona para alcanzar objetivos personales y diferenciarse activamente del restante de la humanidad, Madero (2021) señala que, la transformación personal y la autorrealización se complementan.

El compromiso organizacional, hace referencia a la impresión de un individuo de que la entidad para la que trabaja se esfuerza por lograr los resultados esperados mientras comparte la filosofía y los valores institucionales (Bernal, et. al. 2021); puede conceptualizarse como el lazo psicológico del ser humano con su trabajo y entidad, es una categoría donde los individuos, además de sus desempeños y deseos de continuar trabajando en una institución, pueden elevar su nivel e identificarse con su institución porque creen que es parte de sus intereses más valiosos (Martínez et al., 2023).

El compromiso organizacional es una actividad que comienza con el esfuerzo de un individuo para sostener la actividad en curso, un enfoque que crea sinergia con otros contribuyentes y se complementa entre sí en la organización, las acciones que crean intereses comunes, cuya implementación requiere que la organización forme parte de socios de cooperación (Marín y Delgado, 2020); se organiza en 3 dimensiones: en términos de compromiso afectivo, es una correspondencia afectiva que una persona siente por la entidad donde labora y cree en sus principios, por ello los empleados continúan trabajando ya que quieren hacerlo y se suponen felices de pertenecer a la entidad.

La segunda dimensión es el compromiso de continuidad es la comprensión por parte del empleado de los costos que considera el tiempo, el esfuerzo y el dinero que implicará si decide abandonar la organización, también lo asociaron con oportunidades limitadas para encontrar otro trabajo (Marín y Delgado, 2020); la dimensión compromiso normativo, se refiere al nivel en el que los recursos humanos se sienten obligados en algún grado a permanecer en la empresa por lo que reciben de ésta; una razón podrían ser recompensas anticipadas, préstamos, capacitación y otros beneficios que hagan que los empleados se sientan comprometidos o leales a la organización (Meyer y Allen, 1991).

La innovación es el acercamiento a nuevas ideas, prácticas o procesos, y por ende tiene que ver con la introducción de nuevos servicios o proyectos o mejorar los

existentes (Placeres, et al. 2022); las innovaciones en el aprendizaje son importantes porque se pueden optimizar adecuadamente las estrategias para que los escolares logren aprendizajes adecuados y aumentan el compromiso de los participantes (Neira y Pulgarín, 2020).

La innovación pedagógica como medio significa que los sujetos educativos sean conscientes de como desarrollan la acción pedagógica y como ponen en acción habilidades que están acordes con el proceso de aprendizaje (Machuca, 2021); se trata, por tanto, de introducir innovaciones en la planificación, el quehacer pedagógico y las políticas educativas, generando cambios en la enseñanza, la infraestructura y otros que son necesarias para el cambio de las actividades educacionales (Macanchí, et. al. 2020); tiene que ver con el accionar de los profesores y de las escuelas que adecuan las estrategias de enseñanza para satisfacer las necesidades y perspectivas de los colegiales y la sociedad (Fullan, 2013); se fundamenta en la idea de que debe atender a las particularidades de los individuos que aprenden, crear un ambiente adaptable donde los jóvenes desarrollen al máximo sus habilidades y potencialidades de forma independiente, generando nuevas estrategias pedagógicas (Mero, 2022).

También, debe verse como un logro de cambios y debe realizarse utilizando estrategias de corto plazo y de manera intencional y cambiar la práctica pedagógica y profesional (Miranda et al., 2018); esta variable, considera siete dimensiones clave que no deben entenderse a modo de una sucesión ordenada, pues en su implementación surgen diversas secuencias (Machuca, 2021), esas dimensiones son: proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes, transformación de la cultura institucional, investigación, gestión del proceso educativo, rupturas paradigmáticas, situada en el territorio y participativa.

La dimensión proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes, es entendido como un medio intencional para la formación de los profesores, quienes deben asumir que la reflexión es fundamental en todo momento de la acción pedagógica, es decir es una práctica que debe estimular la profesionalización del maestro superando las ideas de ser un mero transmisor y ubicarlo en la función de constructor (Jiménez et al., 2017). La dimensión transformación de la cultura institucional, de acuerdo con Elizondo y Mena (2016) es la capacidad de las instituciones de organizarse para revertir los resultados que no son favorables frente a las metas establecidas, comprende los aspectos de cómo organizarse y como administrarlo, además de cambiar las creencias e ideales culturales de los miembros.

La investigación, según Arellano y Chica (2021) es el conjunto de normas y políticas que se enmarcan como valores y comportamientos que posibilitan la construcción de nuevos conocimientos, estableciendo métodos de acuerdo al entorno; la gestión del proceso educativo, según Rico (2016) es la capacidad de gestionar acciones adecuadas y articuladas a las necesidades sociales, con el propósito de alcanzar resultados exitosos, generar en los miembros de la comunidad capacidades de diseñar políticas y proyectos con pertinencia y adecuados al contexto.

En el caso de la ruptura paradigmática, es la capacidad de realizar acciones diferentes que no sean tan obvias o esperadas por los demás, rompiendo patrones, generando soluciones creativas a aquellas situaciones antiguas que creen que no se puede cambiar (Canedo, 2023); respecto de la dimensión situada en el territorio, de acuerdo con Montalvo (2019), es la integración del sistema de enseñanza aprendizaje al entorno, considerando las situaciones del contexto para alcanzar un principio de educación para todos con valoración de las vivencias y la ubicación social; finalmente la dimensión participativa, como manifiesta Marín et al. (2017), es la forma de conjuncionar la participación de los miembros de la escuela en la dinámica de la institución, esta participación es en el contexto escolar que considera aspectos como la toma de decisiones, determinación de metas, generación de estrategias e innovaciones entre otras.

Es importante señalar que innovar en educación se conceptúa prácticamente como iniciativas intencionadas y planificadas destinadas a dar solución a problemáticas puntuales (UNESCO, 2016), es un procedimiento continuo que involucra la convergencia de nuevas tecnologías, el progreso de nuevos métodos y la indagación constante de alternativas innovadoras, tienden a tomar en cuenta las carencias y características personales de los educandos, los retos y circunstancias que ofrece la sociedad presente y futura (Cobo, 2011), es la transformación ingeniosa de acciones y experiencias de enseñanza, aprendizaje, mediante la adición de métodos modernos, la introducción de originales sistemas de enseñanza flexibles y de acuerdo a las demandas de los educandos (García-Valcárcel y Tejedor, 2017; Arriaga y Lara, 2023.); la innovación cumple un rol importante para obtener ventajas competitivas en el tiempo (Manosalvas et al., 2023).

La hipótesis principal que condujo la presente investigación fue: Existe influencia del compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024, y las hipótesis

específicas son: (1) Existe influencia del compromiso afectivo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024, (2) Existe influencia del compromiso normativo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024, (3) Existe influencia del compromiso de continuidad en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

II. METODOLOGÍA

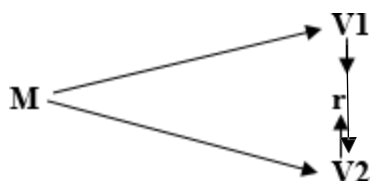
El enfoque de investigación se enmarca en el cuantitativo, debido a que investiga fenómenos o variables recolectando y analizando información numérica. Se centra en conseguir efectos reales y verificables a través de métodos estadísticos y matemáticos. Este enfoque busca establecer relaciones causales y generalizaciones sobre una población más amplia (Pimienta y De la Orden, 2017)

Dentro de los tipos de investigación, la presente tiene el patrón de ser investigación aplicada, porque se enfoca en emplear de manera eficiente los métodos, las herramientas tecnológicas y los aportes científicos, con criterio, no solo se busca establecer si la investigación desarrollada es verdadera o falsa, concretamente su propósito es determinar el nivel de eficacia o deficiencia del estudio (Esteban, 2018).

Respecto del nivel, se consideró alcanzar el explicativo, la razón de este nivel de investigación se justifica porque se pretende establecer si una de las variables es un factor causal sobre la otra variable, la característica principal de estos estudios es que, al plantear las hipótesis estas se establecen de manera que se expresa la causalidad de una variable respecto de la otra (Barrera, 2023).

En cuanto al método se encuadra en el hipotético deductivo, porque se parten del planteamiento de hipótesis para llegar a deducciones nuevas, el proceso consiste en inferir hipótesis que son sugeridos por los datos luego se emplean las reglas de deducción que permiten llegar a predicciones que son verificadas, si los hechos demuestran que si hay correspondencia con las hipótesis se comprueba la veracidad, caso contrario se reformulan las hipótesis (Rodríguez y Pérez, 2017).

El diseño empleado fue el no experimental transversal, es no experimental debido a que las variables no serán sometidas a manipulación alguna por parte del investigador; en el caso del diseño transversal obedece al recojo de información en una sola oportunidad con la aspiración de detallar la realidad de cada variable y examinar su influencia e interdependencia en un periodo específico (Hernández, 2014)



Dónde:

M = Es la muestra a utilizar.

V1 = Compromiso organizacional (Variable independiente)

V2 = Innovación pedagógica (variable dependiente)

Se investigó 2 variables de estudio, la primera es el compromiso organizacional el cual es definido como la energía que estimula a los miembros de la organización a cumplir voluntariamente una actividad agregada en el trabajo a nivel bio psicoemocional para lograr mejores resultados (Hayday et al., 2004). La variable compromiso organizacional en su operatividad, se define, para su medición a través de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; la primera y tercera dimensión serán observados a través de tres indicadores y la segunda con dos indicadores; a su vez los indicadores son valorados a través de ítems, correspondiendo a cada dimensión un promedio de 6 ítems o reactivos; la escala de medición para cada ítem es de tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

La segunda variable es la Innovación pedagógica la cual se definió conceptualmente como: Las innovaciones pedagógicas se caracterizan por tener como finalidad crear reformas, alteraciones y progresos en cada etapa del proceso educativo (García y Arenas, 2006). Operacionalmente es definida por las dimensiones que se emplearán para medir esta variable, los cuales son 7: proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes, transformación de la cultura institucional, investigación, gestión del proceso educativo, rupturas paradigmáticas, situada en el territorio y participativa; cada dimensión será observada mediante dos indicadores y cada indicador con uno o dos ítems haciendo un total de 18 ítems para la variable; la escala empleada para cada ítem es de tipo Likert con las valoraciones Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

A la colección de todos los elementos que cumplen con las características que son de interés del investigador en relación con las variables establecidas en el estudio, se denomina población (Chaudhuri, 2018 y Lepkowski, 2008). Para el presente caso, se consideró como población de estudio a cada uno de los 90 profesores secundaria que desempeñan la función de maestros en dos colegios públicos de la ciudad de Abancay.

Tabla 1*Distribución de la población*

IIEE	IE 1	IE2	Total
Nivel secundaria	45	45	90
Total	45	45	90

IIEE (instituciones educativas), IE (institución educativa)

La muestra viene a ser una parte representativa de la población y es seleccionada con el propósito de recoger la información el cual es analizada, los resultados obtenidos en la muestra son empleados para describir la forma como se presentan en la población (Hernández y Mendoza, 2018). Para el presente caso, se determinó que la muestra estuviera conformada por la totalidad de la población que son los 90 maestros de las entidades educativas donde se realizó la presente investigación.

El muestreo es el proceso mediante el cual se realiza la selección de los elementos que brindarán la información para el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En el contexto de este estudio, el muestreo fue de tipo censal, porque los datos serán recogidos de todos los miembros de la población.

En el proceso de acopio de información, la encuesta fue la técnica acogida para el estudio, esta técnica consiste en recolectar datos o información de un grupo de personas, quienes reciben un instrumento para que en un tiempo determinado manifiesten su posición en base a los reactivos formulados, la información proporcionada por los sujetos de la muestra explica el estado de la variable en la población (Sánchez, 2019).

Los instrumentos que corresponden a esta técnica son los cuestionarios, para el presente caso se emplearon dos cuestionarios de acuerdo a las variables consideradas; los cuestionarios, de acuerdo con Sánchez (2019) son instrumentos que permiten medir las opiniones, los criterios o los niveles de conocimiento que tienen las personas respecto de las variables, o los indicadores, para esto se emplean preguntas o reactivos que guardan relación con los aspectos del cual se quiere recoger la información.

Los instrumentos que se emplearon en el presente estudio responden a las características siguientes:

Tabla 2*Ficha técnica de instrumento compromiso organizacional.*

Nombre:	Cuestionario de compromiso organizacional de docentes.
Autor:	Jenny Robles Casanca
Año:	2024
Adaptado de	Prueba de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)
Lugar:	Instituciones educativas de la localidad de Abancay
Objetivo:	Recolectar información respecto de la opinión del compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas.
Dimensiones:	compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo
Niveles y Rango:	Deficiente [18-35], Regular [36, 53], Bueno [54-71], Excelente [72-90]
Escala de medición:	Ordinal
Cantidad de ítems:	18 ítems
Tiempo:	10 minutos

Tabla 3*Ficha técnica de instrumento de innovación pedagógica*

Nombre:	Cuestionario de innovación pedagógica en docentes
Autor:	Jenny Robles Casanca
Año:	2024
Adaptado de	Instrumento de valoración de innovación educativa de García y Ramírez (2019).
Lugar:	Instituciones educativas de la localidad de Abancay
Objetivo:	Recolectar información sobre la percepción de la innovación pedagógica desarrollada por los docentes de instituciones educativas.
Dimensiones:	proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes, transformación de la cultura institucional, investigación, gestión del proceso educativo, rupturas paradigmáticas, situada en el territorio y participativa
Niveles y Rango:	Deficiente [18-35], Regular [36, 53], Bueno [54-71], Excelente [72-90]
Escala de medición:	Ordinal
Cantidad de ítems:	18 ítems
Tiempo:	10 minutos

Los baremos que corresponden a cada instrumento son los siguientes:

Tabla 4

Baremo de las variables y sus dimensiones

Variable 1	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Compromiso organizacional	18 - 35	36 - 53	54 - 71	72 - 90
D1: Compromiso afectivo	7 - 13	14 - 20	21 - 27	28 - 35
D2: Compromiso de continuidad	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 25
D3: Compromiso normativo	6 - 11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
Variable 2	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Innovación pedagógica	18 - 35	36 - 53	54 - 71	72 - 90
D1: Proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes	3 - 5	6 - 8	9 - 11	12 - 15
D2: transformación de la cultura institucional	3 - 5	6 - 8	9 - 11	12 - 15
D3: Investigación	3 - 5	6 - 8	9 - 11	12 - 15
D4: Gestión del proceso educativo	3 - 5	6 - 8	9 - 11	12 - 15
D5: Rupturas paradigmáticas	2 - 3	4 - 5	6 - 7	8 - 10
D5: Situada en el territorio	2 - 3	4 - 5	6 - 7	8 - 10
D5: Participativa	2 - 3	4 - 5	6 - 7	8 - 10

Los cuestionarios empleados en este proceso fueron sometidos al proceso de evaluación de consistencia interna denominado de confiabilidad empleando como medio el valor Alfa de Cronbach, para este efecto se aplicó a una muestra de 15 docentes de otra institución educativa, los resultados obtenidos en la evaluación de confiabilidad se detallan en la tabla:

Tabla 5

Fiabilidad de instrumentos de recojo de información

Instrumento	N° de elementos	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Cuestionario de compromiso organizacional de docentes	15	18	0,941
Cuestionario de innovación pedagógica en docentes	15	18	0,946

En la tabla precedente del análisis interno de confiabilidad, el valor Alfa de Cronbach alcanzado por el cuestionario para medir el compromiso organizacional de docentes es de 0,941, valor que de acuerdo con Maese et al. (2016), explica que este formulario tiene una escala alta de confiabilidad; en este mismo análisis del cuestionario de innovación pedagógica en docentes se obtiene el valor de 0,946 que tiene el significado de una alta confiabilidad para su aplicación.

De manera similar, previo a su implementación, los instrumentos elaborados para aplicar en la compilación de datos fueron sometidos a validación, a través de la revisión de profesionales expertos, este proceso consistió en solicitar la revisión de los cuestionarios a expertos conocedores de los temas relacionados a las variables del estudio como a las condiciones de la investigación, el propósito de realizar este proceso es estimar la validez de contenido en relación a la relevancia y representatividad, recibiendo instrucciones y criterios para su aplicación (Flores y Terán, 2022).

La validación de los instrumentos se resume en la siguiente tabla:

Tabla 6

Validación de instrumentos de recojo de información por juicio de expertos

N°	Datos del experto revisor	Instrumento 1: Cuestionario de compromiso organizacional	Instrumento 2: Cuestionario de innovación pedagógica
1	Dr. Raúl Cayllahua Ramírez.	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Lucía Chávez Saavedra	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Fanny Choque Figueroa	Aplicable	Aplicable

Como se observa en la tabla 6, los instrumentos fueron revisados y validados por tres expertos, quienes emitieron la aprobación de los instrumentos para su aplicación en la muestra considerada.

Posterior a la validación y evaluación de la confiabilidad de los instrumentos, para su aplicación en la muestra, se llevaron a efecto acciones como: se solicitó la autorización a las direcciones de los centros formativos para realizar la investigación en las instituciones, habiendo obtenido la aprobación, en una reunión con todo el personal, se informó de los fines que se buscan con el estudio y de los beneficios a la comunidad la ejecución del estudio; seguidamente, se aplicó los instrumentos a la

muestra considerada en el estudio; luego del recojo de la información y la codificación de los formularios, se decidió en el proceso de organizar la información en una hoja de cálculo para realizar la sistematización en tablas y figuras estadísticas con el uso del software SPSS en la versión 27.

De acuerdo al enfoque cuantitativo y al detalle de la data proporcionada por los individuos, el método de análisis de la información se realizó empleando los procedimientos estadísticos, de acuerdo con Rebollo y Ábalos (2022), el análisis de los datos es el procedimiento mediante al cual se organizan y se establecen las formas de presentación de los resultados en tablas y figuras estadísticas que de tal manera que sea comprensible y de fácil entendimiento para los lectores, además se emplea con el objetivo de probar la validez de las hipótesis.

Para la organización y presentación de los datos en cuadros se empleó la rama descriptiva de la estadística, esta parte de la estadística proporciona las técnicas y procedimientos que permitirán organizar, resumir y presentar de manera sistematizada los datos recogidos (Muñoz, et al., 2010); en el análisis de la información y para validar las hipótesis se empleará la estadística inferencial, esta rama de la estadística es la que provee de las herramientas que permite inferir conclusiones de la información recogida.

La línea inferencial de la estadística se utilizó para realizar la prueba de normalidad con el propósito de establecer si se realizará la validación de las hipótesis con estadísticos paramétricos o no paramétricos, resultado de este proceso se utilizó el análisis paramétrico con la regresión lineal y el coeficiente de correlación.

El marco ético a la cual se ciñe el presente estudio, está establecido por los principios éticos que rigen las investigaciones a nivel nacional e internacional, los cuales toman como base el reporte Belmont (Miranda y Villasis, 2019), estos principios son los de autonomía, beneficencia y justicia.

Este estudio, respecto del principio de autonomía, respeta la posición de las personas y asume que para considerarlo en el estudio brinda su consentimiento y está informado de los propósitos de la investigación, es libre de proporcionar la información solicitada considerando que para el caso la información será anónima.

En el principio de beneficencia, la ejecución del estudio no significa ningún riesgo para los participantes como para el investigador, tampoco significa beneficio monetario alguno para la persona que realiza el estudio, el propósito que orienta la ejecución del estudio es aportar conocimientos a la ciencia y los resultados pueden

ser empleados para tomar decisiones frente a situaciones identificadas. Respecto del principio de justicia, los miembros de la comunidad donde se realiza el estudio son pasibles de ser seleccionados para participar del estudio en razón de que les asiste los mismos derechos, así como también tienen el derecho de conocer los resultados del estudio.

También, en el presente estudio, se considera el respeto por los derechos de autoría citando y referenciando los párrafos de otros autores; se evita el plagio y la copia de otras investigaciones y la originalidad del estudio se garantiza con los análisis que realiza la institución a través de los programas informáticos del caso.

III. RESULTADOS

La sistematización de la información recogida para evidenciar los resultados, implicó procesar los datos empleando herramientas digitales, producto de este procesamiento se muestran las tablas que a continuación se muestran.

Resultados descriptivos.

Tabla 7

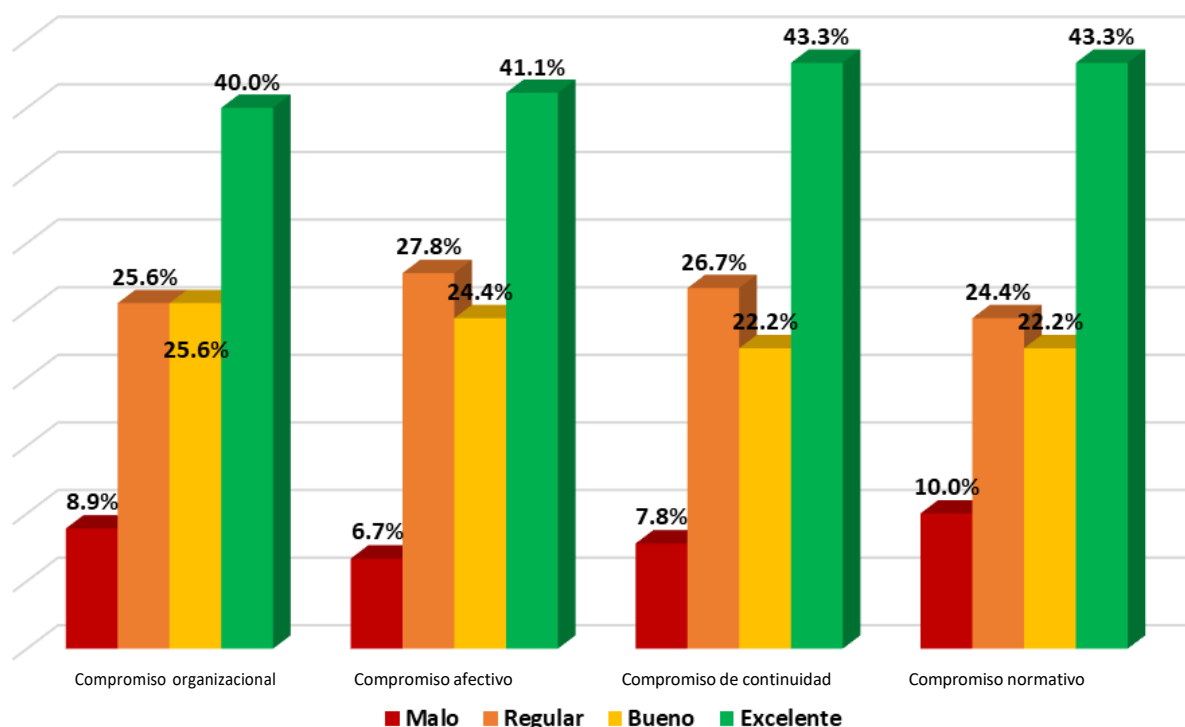
Compromiso organizacional y dimensiones en dos instituciones educativas secundarias de Abancay 2024.

	Malo		Regular		Bueno		Excelente		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Compromiso organizacional.	8	8,9%	23	25,6%	23	25,6%	36	40,0%	90	100%
Compromiso afectivo.	6	6,7%	25	27,8%	22	24,4%	37	41,1%	90	100%
Compromiso de continuidad.	7	7,8%	24	26,7%	20	22,2%	39	43,3%	90	100%
Compromiso normativo.	9	10,0%	22	24,4%	20	22,2%	39	43,3%	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a muestra.

Figura 1

Compromiso organizacional y dimensiones en dos instituciones educativas secundarias de Abancay 2024.



La tabla 7 y figura 1 muestra los resultados de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, como se muestra, el 40% de los participantes señala que su compromiso organizacional en la institución educativa es excelente, el 25,6% afirma que es bueno y solo el 8,9% indica que este compromiso organizacional es malo; de donde se desprende que más del 60% de los docentes manifiesta estar satisfechos con la labor y organización de la institución.

En el caso de las dimensiones, el 41,1% de los docentes que participantes indican que la dimensión compromiso afectivo es excelente, el 24,4% señala que esta dimensión es bueno mientras que hay un 6,7% que indica que este compromiso es malo en las instituciones educativas; de igual manera, en la dimensión compromiso de continuidad el 43,3% de los encuestados afirman que esta dimensión es excelente, hay un 22,2% que afirma que este compromiso es bueno en la institución educativa, también hay un 7,8% que señalan que el compromiso de continuidad es malo.

Finalmente, en la última dimensión de la variable compromiso organizacional, se observa en la tabla que el 43,3% señala que este compromiso es excelente en los docentes, el 22,2% manifiesta que es buena y solo el 10% que afirma que esta dimensión es mala.

Tabla 8
Innovación pedagógica y dimensiones en dos instituciones educativas secundarias de Abancay 2024

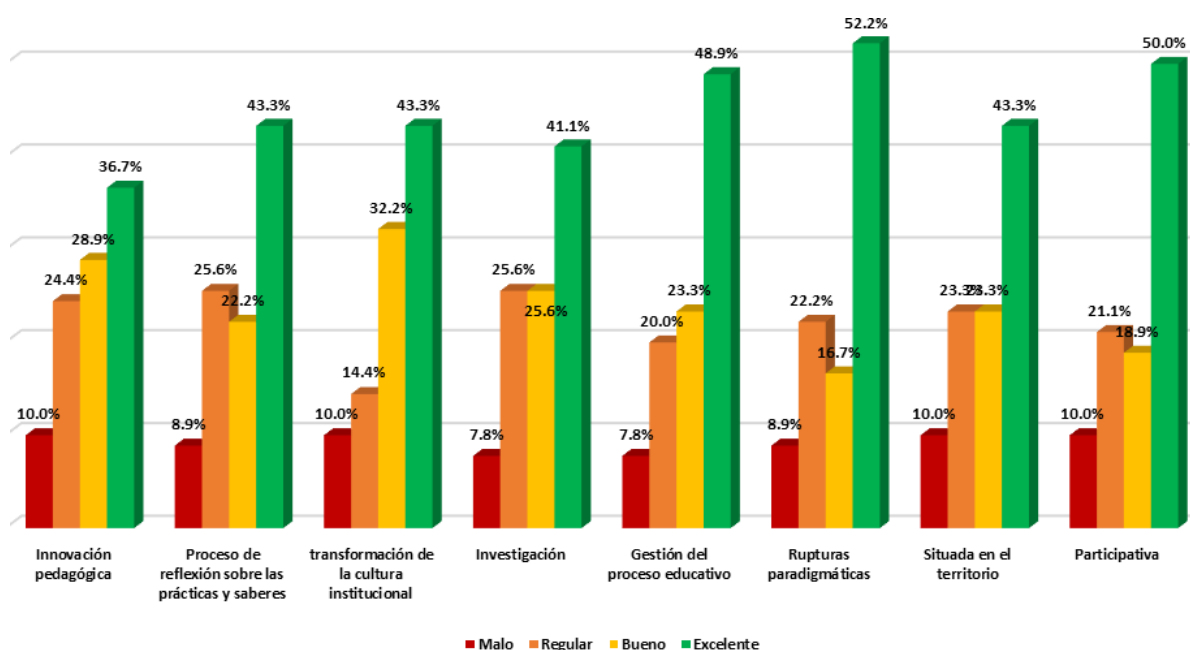
	Malo		Regular		Bueno		Excelente		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Innovación pedagógica.	9	10,0%	22	24,4%	26	28,9%	33	36,7%	90	100%
Proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes.	8	8,9%	23	25,6%	20	22,2%	39	43,3%	90	100%
Transformación de la cultura institucional.	9	10,0%	13	14,4%	29	32,2%	39	43,3%	90	100%
Investigación.	7	7,8%	23	25,6%	23	25,6%	37	41,1%	90	100%
Gestión del proceso educativo.	7	7,8%	18	20,0%	21	23,3%	44	48,9%	90	100%
Rupturas paradigmáticas.	8	8,9%	20	22,2%	15	16,7%	47	52,2%	90	100%

Situada en el territorio.	9	10,0%	21	23,3%	21	23,3%	39	43,3%	90	100%
Participativa.	9	10,0%	19	21,1%	17	18,9%	45	50,0%	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a muestra.

Figura 2

Innovación pedagógica y dimensiones en dos instituciones educativas secundarias de Abancay 2024



En la tabla 8 y figura 2 se muestra los resultados de la variable innovación pedagógica y sus respectivas dimensiones, para el caso de la innovación pedagógica se observa que el 36,7% señala que la innovación pedagógica es excelente en las instituciones educativas de estudio, y el 28,9% afirma que esta es buena; en el caso de la dimensión reflexión sobre las prácticas y saberes, el 43,3% señala que esta dimensión es excelente y solo el 8,9% indica que es mala.

En la dimensión transformación de la cultura institucional, el 43,3% indica que esta es excelente y el 10% indica que es mala; en el caso de la investigación el 41,1% señala que es excelente y el 7,8% indica que es mala, de igual modo en la dimensión gestión del proceso educativo el 48,9% indica que esta es excelente y el 7,8% señala que esta es mala.

En la dimensión rupturas paradigmáticas, el 52,2% de los participantes señalan que esta es excelente en la institución educativa y solo el 8,9% afirma que

es mala, en la dimensión situada en el territorio, el 43,3% indica que esta es excelente y solo el 10% que indica que es mala, finalmente hay un 50% que indica que la dimensión participativa en las instituciones educativas es excelente y el 10% que señala que es mala.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe influencia del compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

Ho: No existe influencia del compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos de las variables compromiso organizacional e innovación pedagógica.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	190,755			
Final	,000	190,755	3	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9 se observa que el p-valor obtenido es de 0,000 el cual es menor que la significancia asignada de 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que si existe influencia de la variable compromiso organizacional en la innovación pedagógica.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,880
Nagelkerke	,950
McFadden	,814

Función de enlace: Logit.

Como se muestra en la tabla 10, el coeficiente de Cox y Snell y de Nagelkerke son altos respecto de 0,5, por tanto, el modelo es predictivo adecuado, lo que significa que si hay dependencia de la innovación pedagógica respecto del comportamiento organizacional y el coeficiente de Nagelkerke de 0,950 explica el 95% de la variación de la variable innovación respecto de la variación compromiso organizacional.

Tabla 11*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Innovación = 1.00]	-38,526	684,370	,003	1	,955
	[Innovación = 2.00]	-20,585	461,861	,002	1	,964
	[Innovación = 3.00]	-2,079	,530	15,374	1	,000
Ubicación	[Organizacional=1.00]	-40,472	684,371	,003	1	,953
	[Organizacional=2.00]	-36,175	684,370	,003	1	,958
	[Organizacional=3.00]	-5,170	1,152	20,151	1	,000
	[Organizacional=4.00]	0 ^a	.	.	0	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Como se observa en la tabla 11, en la significancia, se obtienen p-valor 0,000 menor que la significancia asignada de 0,05 y los coeficientes de Wald correspondientes son altos, por tanto, se concluye que, si existe influencia de la variable compromiso organizacional en la variable innovación pedagógica en los docentes de dos instituciones educativas, por consiguiente, es necesario fortalecer el compromiso organizacional para mejorar el proceso de innovación pedagógica.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Ha: Existe influencia del compromiso afectivo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

Ho: No existe influencia del compromiso afectivo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

Tabla 12

Información de ajuste de los modelos de la dimensión compromiso afectivo y la variable innovación pedagógica.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	196,542			
Final	,000	196,542	3	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 se observa que el p-valor obtenido es de 0,000 el cual es menor que la significancia asignada de 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna, indicando que si existe influencia de la dimensión compromiso afectivo en la innovación pedagógica.

Tabla 13

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,887
Nagelkerke	,958
<u>McFadden</u>	<u>,839</u>

Función de enlace: Logit.

Como se muestra en la tabla 13, el coeficiente de Cox y Snell y de Nagelkerke son altos respecto de 0,5, por tanto, el modelo es predictivo adecuado, lo que significa que si hay dependencia de la innovación pedagógica respecto del compromiso afectivo y el coeficiente de Nagelkerke de 0,958 explica el 95,8% de la variación de la variable innovación respecto de la variación compromiso afectivo.

Tabla 14

<u>Estimaciones de parámetro</u>		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Innovación = 1.00]	-32,614	41,947	,605	1	,437
	[Innovación = 2.00]	-20,972	33,746	,386	1	,534
	[Innovación = 3.00]	-2,110	,529	15,886	1	,000
Ubicación	[Afectivo=1.00]	-42,826	79,341	,291	1	,589
	[Afectivo=2.00]	-30,622	41,944	,533	1	,465
	[Afectivo=3.00]	-11,633	24,935	,218	1	,641
	[Afectivo=4.00]	0 ^a	.	.	0	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Como se observa en la tabla 14, en la significancia, se obtiene un p-valor 0,000 menor que la significancia asignada de 0,05 y el coeficiente de Wald correspondiente es alto, por tanto, se concluye que, si existe influencia de la dimensión compromiso afectivo en la variable innovación pedagógica en los docentes de dos instituciones educativas, por tanto, es necesario fortalecer el compromiso afectivo para mejorar el proceso de innovación pedagógica.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe influencia del compromiso de continuidad en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

Ho: No existe influencia del compromiso de continuidad en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos de la dimensión compromiso de continuidad y la variable innovación pedagógica.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	176,013			
Final	,000	176,013	3	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15 se observa que el p-valor obtenido es de 0,000 el cual es menor que la significancia asignada de 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que si existe influencia de la dimensión compromiso de continuidad en la innovación pedagógica.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell ,859

Nagelkerke ,927

McFadden ,751

Función de enlace: Logit.

Como se muestra en la tabla 16, el coeficiente de Cox y Snell y de Nagelkerke son altos respecto de 0,5, por tanto, el modelo es predictivo adecuado, lo que significa que si hay dependencia de la innovación pedagógica respecto del compromiso de continuidad y el coeficiente de Nagelkerke de 0,927 explica el 92,7% de la variación de la variable innovación respecto de la variación compromiso de continuidad.

Tabla 17*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Innovación = 1.00]	-37,441	703,179	,003	1	,958
	[Innovación = 2.00]	-19,804	473,912	,002	1	,967
	[Innovación = 3.00]	-1,520	,417	13,267	1	,000
Ubicación	[Continuidad=1.00]	-39,233	703,179	,003	1	,956
	[Continuidad=2.00]	-35,495	703,178	,003	1	,960
	[Continuidad=3.00]	-4,464	1,108	16,246	1	,000
	[Continuidad=4.00]	0 ^a	.	.	0	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Como se observa en la tabla 17, en la significancia, se obtiene p-valor 0,000 menor que la significancia asignada de 0,05 y el coeficiente de Wald que corresponde a cada uno es alto, por tanto, se concluye que, si existe influencia de la dimensión compromiso de continuidad en la variable innovación pedagógica en los docentes de dos instituciones educativas, por tanto, es necesario fortalecer el compromiso de continuidad para mejorar el proceso de innovación pedagógica.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe influencia del compromiso normativo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

Ho: No existe influencia del compromiso normativo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024.

Tabla 18*Información de ajuste de los modelos de la dimensión compromiso normativo y la variable innovación pedagógica.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	193,647			
Final	,000	193,647	3	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18 se observa que el p-valor obtenido es de 0,000 el cual es menor que la significancia asignada de 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que si existe influencia de la dimensión compromiso normativo en la innovación pedagógica.

Tabla 19Pseudo R cuadrado

Cox y Snell ,884

Nagelkerke ,954

McFadden ,827

Función de enlace: Logit.

Como se muestra en la tabla 19, el coeficiente de Cox y Snell y de Nagelkerke son altos respecto de 0,5, por tanto, el modelo es predictivo adecuado, lo que significa que si hay dependencia de la innovación pedagógica respecto del compromiso normativo y el coeficiente de Nagelkerke de 0,954 explica el 95,4% de la variación de la variable innovación respecto de la variación compromiso normativo.

Tabla 20Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Innovación = 1.00]	-38,939	113,875	,117	1	,732
	[Innovación = 2.00]	-24,380	91,776	,071	1	,791
	[Innovación = 3.00]	-1,705	,444	14,754	1	,000
Ubicación	[Normativo=1.00]	-41,019	113,880	,130	1	,719
	[Normativo=2.00]	-35,895	113,871	,099	1	,753
	[Normativo=3.00]	-13,129	67,631	,038	1	,846
	[Normativo=4.00]	0 ^a	.	.	0	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Como se observa en la tabla 20, en la significancia, se obtiene un p-valor 0,000 menor que la significancia asignada de 0,05 y el coeficiente de Wald que corresponde a este es alto, por tanto, se concluye que, si existe influencia de la dimensión compromiso normativo en la variable innovación pedagógica en los docentes de dos instituciones educativas, por tanto, es necesario fortalecer el compromiso normativo para mejorar el proceso de innovación pedagógica.

IV. DISCUSIÓN

Este apartado considera la contrastación de los hallazgos identificados en esta indagación con los productos de investigaciones relacionadas a las variables y con el fundamento teórico, detalles que se explicitan a continuación.

La innovación pedagógica es un aspecto prioritario para propósitos de generar progresos en los logros de aprendizaje, esta es entendida como el proceso de introducir innovación en las actividades de planificación y de gestión de estrategias que son inherentes al quehacer educativo de los maestros, generando transformaciones en las formas de enseñanza aprendizaje, en el uso de recursos y otros (Macanchí, et. al. 2020); sin embargo, estos cambios no son posibles sin el compromiso de los agentes que son responsables de la educación quienes deben adecuar las actividades pedagógicas (Fullan, 2013).

El compromiso organizacional es un concepto poco difundido en el entorno educativo, pero su práctica es parte de la convivencia institucional de los centros escolares; de acuerdo con Marín y Delgado (2020), este concepto es una actividad que se inicia con los esfuerzos que despliega un individuo, generando sinergia para el involucramiento de otros miembros complementando la ejecución de las acciones en la búsqueda de alcanzar objetivos comunes.

En los entornos escolares estudiados en la presente esta realidad del compromiso de los docentes con la organización institucional, evidencia una fortaleza que es necesario potenciar, así en el análisis descriptivo se observa que el 40% de los docentes demuestran un nivel de compromiso excelente, el 25,6% señalan que la identificación que demuestran los profesores es bueno, en esta descripción estadística respecto de la variable que evalúa el compromiso que tienen los docentes para con la institución, solo el 8,9% manifiesta que este compromiso es malo.

Estas cifras son análogos a los observados en la descripción de las dimensiones del compromiso de los docentes con la organización, así, en el compromiso afectivo, el 41,4% califica como excelente la afectividad como parte del compromiso institucional mientras que para el 24,4% este es bueno; lo mismo ocurre en el compromiso de continuidad con cifras como el 43,3% que indica que esta es excelente y con el 22,2% que asigna la valoración de buena; similar resultado se percibe en el compromiso normativo con el 43,3% de los docentes que señalan que este compromiso es excelente, en tanto que el 22,2% afirman que este compromiso es bueno.

En estudios precedentes respecto del compromiso organizacional en contextos educativos, arribaron a resultados similares, es el caso de Estrada y Mamani (2020) en el estudio que acogieron, se exhibe que el 48,5% de los docentes demuestra un alto compromiso organizacional y el 25,3% un nivel regular, de igual manera Cruzalegui (2018) en la investigación que realizó en 26 instituciones de la ciudad de Lima identificó que el 48% de los docentes valoran como adecuado el compromiso que practican los docentes con la organización de las instituciones mientras que el 20% manifiestan que este compromiso es regular.

Contrariamente, Martínez-Fuentes et al. (2023) en la pesquisa realizada llegó al resultado que existe insuficiente compromiso laboral de parte de los docentes, también insuficiente satisfacción y reconocimiento por el trabajo realizado, debido a la falta de condiciones e incentivos que ayuden a los educadores a cumplir con sus deberes.

Estos resultados obtenidos manifiestan que en las instituciones educativas existen diversas formas de comprender y asumir el compromiso con la organización, lo que en muchos de los casos incide en el desarrollo de las diversas acciones sean pedagógicas o no que se implementan en la institución (Betanzos, 2006 y Bejarano et al., 2022).

La innovación pedagógica es un medio para que los docentes y directores asuman conscientemente la acción pedagógica como vía para realizar acciones que movilicen habilidades para el aprendizaje (Machuca, 2021); de acuerdo con Mero (2022), tiene sus bases en la idea de que debe considerar las particularidades de los estudiantes, generar ambientes propicios para que los alumnos potencien sus habilidades de manera independiente, para esto se replantean estrategias nuevas e interesantes.

En el contexto donde se aplicó los cuestionarios se identificó que de acuerdo a la percepción del 36,7% de los docentes la innovación pedagógica en estos centros escolares es excelente y en opinión del 28,9% esta variable es buena, también hay un grupo reducido representado por el 8,9% que considera que las innovaciones en el aspecto pedagógico en estas instituciones son malas.

Respecto de los componentes de las innovaciones, las impresiones de los docentes expresan que, en la dimensión transformación de la cultura institucional, el 43,3% manifiesta que es excelente y el 32,2% califican como buena; en la dimensión proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes el 43,3% indican como excelente

en la institución y el 22,2% califican como buena; esta valoración se repite en las otras dimensiones, así en la gestión del proceso educativo el 48,9% indica que esta es excelente, en las rupturas paradigmáticas, el 52,2% de los participantes señalan que esta es excelente en la institución educativa, en la dimensión situada en el territorio, el 43,3% indica que esta es excelente, finalmente hay un 50% que indica que la dimensión participativa en las instituciones educativas es excelente.

En estudios precedentes, se reflejan algunos resultados similares, es el caso de Miranda (2023) en cuyo estudio expresa que el 90% de los docentes considera que las innovaciones educativas presenta un nivel alto en la institución donde se hizo la pesquisa, el 10% restante considera que es regular; de igual manera Troncoso, et al. (2022) señala en la investigación ejecutada, que a pesar que los docentes piensan que las innovaciones son necesarias y tienen buenas tendencias en la enseñanza, la introducción de innovaciones en las instituciones educativas no siempre crea condiciones favorables. Contradictoriamente Yaguachi (2019) en la investigación desarrollada encontró que el 62,2% de los docentes muestran que las innovaciones pedagógicas es regular en la localidad del Céllica, en tanto que para el 37,8% de los docentes las innovaciones son eficientes en el contexto investigado.

Sobre los objetivos del estudio, de la revisión inferencial con los parámetros, se logra determinar, en relación a la hipótesis general que, el p-valor obtenido de 0,000 inferior a la significancia instituida de 0,05, consiente que la hipótesis nula formulada sea rechazada en beneficio de la hipótesis de investigación, aceptando la incidencia del compromiso de los docentes con la práctica de las innovaciones pedagógicas, el valor del coeficiente de Nagelkerke de 0,950 es superior a 0,5, comunica que el modelo es predictivo adecuado, lo que significa que si hay dependencia de la innovación pedagógica respecto del comportamiento organizacional significando que, hay un 95% variación de la innovación cuando hay variación del compromiso organizacional, así mismo en el análisis con el coeficiente de Wald se obtiene el p-valor 0,000 menor que 0,05 y el coeficiente de Wald de 15,374 manifiestan que, si existe influencia de la variable compromiso organizacional en la innovación pedagógica en los docentes de dos instituciones educativas en Abancay, por consiguiente, es necesario fortalecer el compromiso de los docentes con la organización en las instituciones para alcanzar mejores logros en el proceso de innovación pedagógica en los docentes.

En razón a estos hallazgos, estudios anteriores que destacan estos logros y se relacionan con las variables de la presente indagación, son los realizados por Sutiyatno et al. (2021) en el país de Indonesia demostró que el liderazgo en innovación si influye directamente en el compromiso del personal con la organización bajo la mediación de la cultura organizacional, además se comprueba que el liderazgo en innovación si influye en gran medida en la cultura organizacional; también Estrada y Mamani (2020) corroboraron que, si existe relación fuerte entre el compromiso de los maestros con la organización institucional y su desempeño profesional afirmación sustentada en el coeficiente Rho de Spearman de 0,724 que evidencia un nivel alto de correlación.

Bejarano et. al. (2022), es otro investigador que luego del análisis de los datos recogidos concluye que, existen múltiples factores que afectan la gestión escolar y la organización, estos factores determinan el comportamiento organizacional e influyen de una manera positiva en la gestión de la escuela, además manifiesta que el compromiso organizacional se manifiesta en la calidad de los métodos de enseñanza. Finalmente, Miranda (2023) concluye que, existe una relación real del liderazgo ejercido en la gestión del director con las estrategias innovadoras desarrolladas por los docentes.

En contradicción a los resultados mostrados, Martínez-Fuentes et al. (2023), en la investigación desarrollada en Chile, concluyó que, no existe relación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional, sin embargo, en los elementos si se evidencia que el liderazgo pedagógico incide en la motivación, el acompañamiento y la planificación pedagógica; es necesario destacar que la gestión pedagógica es un aspecto que engloba el compromiso de los docentes; también Yaguachi (2019) en la búsqueda realizada concluye que los docentes no tenían conocimiento que en las instituciones educativas de un territorio geográfico se estaban planteando innovaciones para mejorar el proceso de enseñanza, muy a pesar que tenían la comprensión de lo que significa innovar en educación.

Como se patentiza en el análisis anterior, en la mayoría de los casos, es necesario fortalecer la identificación de los profesores a través del compromiso organizacional, para concretar aspectos que son inherentes a la formulación de acciones innovadoras que permita un crecimiento en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes; la UNESCO (2022), señala que en la problemática educativa es necesario que todos los agentes, sobre todo los educadores, se involucren en el

proceso formativo; mientras que la UNICEF (2023) señala que los estudiantes hoy en día requieren del empleo de nuevas estrategias que les permita emplear los conocimientos en contextos reales, por lo que es tarea de los docentes comprometerse en renovar sus herramientas didácticas y sus recursos para la enseñanza aprendizaje.

El Foro Económico Mundial (2021) enfatiza que el fortalecimiento de las competencias de los docentes en innovación permitirá brindar un mejor apoyo a los estudiantes para su aprendizaje, el FONDEP (2022) señala que es necesario llegar a los estudiantes empleando estrategias novedosas e innovadoras para lograr que se interesen y fomentar el aprendizaje continuo, para esto es prioritario capacitar a los docentes, de acuerdo con la teoría de las necesidades de Maslow, se debe orientar en las instituciones educativas establecer objetivos de formación continua que permita a los docentes alcanzar su realización personal, como señala Teoh y Col (2016) cuando los empleados reciben capacitación y desarrollo se logra aumentar su potencial, así se logrará que los maestros se centrarán en responder a la entidad con acciones sumamente adecuadas y gran deseo de cambio (Huang et al., 2016).

Respecto de los objetivos específicos, en relación a las hipótesis específicas, se comprueba, sustentado en los análisis inferenciales que si existe influencia de las dimensiones del compromiso organizacional sobre la innovación en pedagogía que realizan los docentes en dos instituciones de Abancay, así se refleja con los valores obtenidos en los casos siguientes: el compromiso afectivo con la innovación pedagógica los valores obtenidos son $p\text{-valor}=0,000$, coeficiente de Nagelkerke de 0,958 y el coeficiente de Wald correspondiente de 15,866, cifras inferenciales que se interpretan como el rechazo de la hipótesis nula y la dependencia de nivel alto de la innovación pedagógica respecto del compromiso afectivo, lo que se traduce en que si existe influencia del compromiso afectivo en las innovaciones pedagógicas en dos instituciones educativas públicas de Abancay en el periodo anual 2024.

De manera similar, en el caso del compromiso de continuidad con las innovaciones, se obtienen valores de $p\text{-valor}=0,000$, coeficiente de Nagelkerke de 0,859 y el coeficiente de Wald correspondiente de 13,267, entendiéndose a partir de estas cifras que se rechaza la hipótesis nula indicando que, si existe influencia del compromiso de continuidad sobre las innovaciones pedagógicas, demostrándose que si existe un modelo predictivo adecuado, con 85,9% de variación de la innovación cuando el compromiso varía.

Finalmente, en la tercera hipótesis específica, con las cifras estadísticas de $p\text{-valor}=0,000$, coeficiente de Nagelkerke de 0,954 y el coeficiente de Wald correspondiente de 14,754, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de investigación, explicando que el compromiso normativo si tiene influencia en las innovaciones pedagógicas, existiendo un modelo predictivo fundamentado en el 95,4% de variación de la innovación por cada variación del compromiso normativo. Los aspectos identificados con estas cifras, manifiestan explícitamente la necesidad de fortalecer los compromisos afectivos, normativo y de continuidad con el propósito de alcanzar mejor desempeño en los docentes en el proceso de innovar su actividad pedagógica.

En el aspecto metodológico utilizado para la concreción de los objetivos, es necesario señalar que el enfoque y el tipo de estudio establecido son los adecuados, sin embargo, se debe modificar el diseño empleando de preferencia un diseño longitudinal que posibilite recoger la información en diversos momentos de manera que se pueda observar de manera exhaustiva como se observa el comportamiento en una organización que evidencie que esta es excelente, lo propio en el planteamiento de innovaciones, los instrumentos para describir esta variable deben ser diversos de tal modo que se visualice cuan efectivos son las propuestas para la mejora de los aprendizajes.

Esta indagación debe ser base para estudios posteriores que plantee realizar análisis más profundos en una realidad educativa que exige ser cambiada.

V. CONCLUSIONES

Primera: En dos instituciones educativas de la provincia de Abancay, se constata que si existe influencia del compromiso organizacional en la innovación pedagógica, afirmación que se evidencia con el p-valor de 0,000 inferior a la significancia de 0,05 que consiente el rechazo de la hipótesis nula, además el coeficiente de Nagelkeke de 0,950 expresa que si existe el modelo predictivo adecuado y aclara que hay un 95% de variación de la variable innovación pedagógica por cada variación que se produce en el compromiso organizacional, en consecuencia, la mejora del compromiso de los docentes posibilita la mejora en las propuestas de innovación.

Segunda: En concordancia al primer objetivo específico se comprueba que si existe influencia del compromiso afectivo en la innovación pedagógica en dos instituciones públicas de Abancay, las cifras del p-valor de 0,000 inferior a la significancia de 0,05 se traduce en el rechazo de la hipótesis nula y el coeficiente de Nagelkeke de 0,958 expresa que si existe el modelo predictivo adecuado y aclara que hay un 95% de variación de la variable innovación pedagógica por cada variación que se produce en el compromiso afectivo, por consiguiente, la mejora del compromiso afectivo en los docentes posibilita la mejora en las propuestas de innovación.

Tercera: En relación al segundo objetivo específico se confirma que el compromiso de continuidad si influye en la innovación pedagógica en dos instituciones públicas de Abancay, el p-valor de 0,000 inferior a la significancia de 0,05 se traduce en el rechazo de la hipótesis nula y el coeficiente de Nagelkeke de 0,927 explica que si existe el modelo predictivo adecuado y aclara que hay un 92,7% de variación de la variable innovación pedagógica por cada variación que se produce en el compromiso de continuidad, por lo tanto, la mejora del compromiso de continuidad en los docentes posibilita la mejora en las propuestas de innovación.

Cuarta: De acuerdo al tercer objetivo específico se comprueba que el compromiso normativo si influye en la innovación pedagógica en dos instituciones públicas de Abancay, el p-valor de 0,000 inferior a la significancia de 0,05 se traduce en el rechazo de la hipótesis nula y el coeficiente de Nagelkeke de 0,954 explica que si existe el modelo predictivo adecuado y aclara que hay un 95,4% de variación de la variable innovación pedagógica por cada

variación que se produce en el compromiso de continuidad, por lo tanto, la mejora del compromiso normativo en los docentes posibilita la mejora en las propuestas de innovación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A las autoridades educativas locales se recomienda, promover el desarrollo de las competencias digitales en los docentes y estudiantes en razón que estas en la actualidad, son herramientas fundamentales en el proceso educativo y en la formulación de estrategias innovadoras para la enseñanza y el aprendizaje (Martín et al., 2021), la incorporación de las herramientas tecnológicas y digitales en el entorno escolar facilitan las tareas pedagógicas que realiza el docente, por tanto, es necesario potenciar las habilidades docentes en su empleo (Torres et al., 2022).

Segunda: Al director y docentes de las instituciones educativas, se recomienda establecer en los documentos de gestión pedagógica acciones de fortalecimiento de la identificación, el compromiso y la disposición con la cultura, las reglas y las costumbres instituidas en la organización institucional, el conocimiento de la cultura de la institución posibilita el crecimiento del liderazgo y el desarrollo exitoso del talento humano en cuanto esta se orienta de manera adecuada (Carrillo et al., 2021).

Tercera: A los docentes se recomienda replantear sus estrategias didácticas formulando actividades llamativas e interesantes que convoque a los estudiantes a involucrarse en el proceso de construcción de sus aprendizajes, esta acción debe enmarcarse en formas de trabajo colaborativo de manera que se procure la modernización, la flexibilidad y la integración de las innovaciones pedagógicas en el quehacer docente como medios de implementación de modelos educativos acordes a la realidad y contexto educativo estudiantil (Mero, 2022).

Cuarta: A los investigadores se recomienda, emplear diseños de investigación que permitan evidenciar las conductas del compromiso de los maestros y la prácticas pedagógicas innovadoras en diferentes tiempos, y empleando técnicas e instrumentos que permita registrar las observaciones en detalle, el recojo de información en un diseño transversal no es suficiente para mostrar resultados certeros, es evidente que existe cierto de nivel de sesgo a favor de los participantes cuando se emplea un diseño basado en implementar instrumentos en una sola oportunidad (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

REFERENCIAS

- Arellano, M. y Chica, D., (2021). La eficiencia de la investigación en la gestión educativa del colegio fiscal Dr. Teodoro Alvarado Olea. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), pp. 242-259. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.531>
- Arriaga, O., Lara, P. (2023). La innovación en la educación superior y sus retos a partir del COVID-19. *Revista Educación*, 47(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44072432042>.
- Astulla, Y. (2019). *Las Innovaciones pedagógicas y su relación con la formación docente en educación inicial de la Universidad Nacional Federico Villarreal* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal). <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3677/ASTULLA%20MEDINA%20YTZIA%20%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrera, J. E. (2023). *Investigación científica*. Desde un enfoque didáctico. Q Fox impresores.
- Bejarano, M., Fernández-Cueva, A., Centurión, J., Lima, I. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28 (5), pp. 145-157. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8471680.pdf>
- Bejarano, P.; Fernández, A.; Centurión, Á. J.; Lima, L. I. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), pp. 145-156. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845012>
- Bernal, I., Ruíz, A., Pastrana, L. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), pp. 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Canedo, R. F. (2023). Tecnología digital y ruptura paradigmática en educación: Una crítica, a la luz de la pedagogía de Paulo Freire. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(6), pp. 788 – 797.

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1488>

Carrillo, A. P., Galarza, S. P., Aguirre, C., & Tipán, L. A. (2023). Cultura Organizacional: criterios de éxito en las instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 120-131.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n2/2218-3620-rus-15-02-120.pdf>

Claure, M., Bohrt M. (2004). Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad. *Ajayu*, 2(1)

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-

21612004000100008#:~:text=El%20compromiso%20organizacional%20se%20considera,elemento%20humano%20en%20una%20organizaci%C3%B3n.

- Cobo, C. (2011). *Aprendizaje Invisible: Hacia una nueva ecología de la educación*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya
- Colvin, M. &. (2014). Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid. *The motivation*, 9-10.
- Cruzalegui, J. (2018). *Compromiso organizacional y calidad del servicio en el aula de innovación pedagógica en las instituciones educativas de la Red 26 -UGEL 04, Lima 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17691/Crualegui_AJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dirección Regional de Educación Apurímac (2022). *Proyecto Educativo Regional PER al 2036 Qispinanchikpaq*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8206>
- Elizondo, M. P; Mena, A. (2016). La transformación institucional fundamento para el logro de la Calidad. *Atenas*, 3(53), pp. 157-166. : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478055145011>
- Esteban, N., (2018). Tipos de Investigación. CORE. pp. 1-4, [oai:repositorio.unisdg.edu.pe:USDG/34](https://repositorio.unisdg.edu.pe:USDG/34)
- Estrada E. y RAMOS, N. (2021). Satisfação no trabalho e compromisso organizacional em professores da Amazônia peruana. *Educ. Form.*, 6 (1) pp. e3854. <https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/3854>.
- Estrada, E. & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2 (1), pp. 132-146. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fainholc, B. (2005). *La innovación educativa: Una perspectiva internacional*. Fondo de Cultura Económica.
- Flores, J. C. y Terán, M. M. (2022). Validez de contenido de juicio por expertos en instrumento para medir la influencia de factores psicosociales en el estrés organizacional en empresas del giro hotelero. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), pp. 219-231. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1130>
- Fondep (2022). *Guía de postulación al CNPIE 2022*.

<https://fonddep.gob.pe/red/storage/app/media/concursos/cnpie2022/guia-para-la-postulacion-cnpie2022-b.pdf>

Fondep (2022). *Lineamiento para la implementación de modelo de gestión escolar autónoma*. Ministerio de Educación del Perú.
https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2022-09/09_19SET_OM_306_2022_AGEBRE_MODELO_GESTION_AUTONOMIA.pdf.

Foro Económico Mundial (2021). *Educación, juventud y trabajo, habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Edit. Cepal, ONU.

https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf.

Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating technology, pedagogy, and change knowledge*. Pearson Education

García, L. y Arenas, A. (2006). ¿Qué entendemos por innovación educativa? A propósito del desarrollo curricular. *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, 47, pp. 13-31. <https://bit.ly/1BsEvIG>

García-González, A., y Ramírez-Montoya, M. S. (2019). *Instrumento de valoración de innovación educativa: pilotaje de confiabilidad en situación de estrategias integradas en curso en línea*. XV Congreso Nacional de Investigación Educativa. Consejo Mexicano de Investigación Educativa A. C. México.

García-Valcárcel, A. y Tejedor, F. J. (2017). *Innovación pedagógica en la era digital*. Editorial Síntesis.

Hernández – Sampieri, R., Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cualitativas, cuantitativas y mixtas*. Editorial Mc Graw Hill Educación.

Hernández, H. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender contab. Gest.* 5(13), pp. 17–33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>

Hernández, R. M. y Carranza, R. F. (2017). Felicidad, optimismo y autorrealización en estudiantes de un programa de educación superior para adultos. *Interdisciplinaria*, 34(2), pp. 307-325. <https://www.redalyc.org/pdf/180/18054403005.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill Educación.

Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied ergonomics*, 55, 248-257.

Jimenez, J. A.; Rossi, F. y Gaitán, C. (2017). La práctica reflexiva como posibilidad de

construcción de saberes. Aportes a la formación docente en educación física.
Movimento, 23(2), pp. 587-600.
<https://www.redalyc.org/pdf/1153/115351637011.pdf>

Koltko, M. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research and Unification. *Review of General Psychology by the American Psychological Association*, 10, pp. 302-317.

Macanchí, L., Bélgica C., Campoverde, A. (2020). Innovación educativa, pedagógica y didáctica. Concepciones para la práctica en la Educación Superior.

Universidad y Sociedad, 12(1), 396-403. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-396.pdf>

Machuca-Telez, G. (2021). Innovación pedagógica: más allá de la incorporación de tecnologías de información y comunicación. *Revista Encuentros, Universidad autónoma del Caribe*, 19 (2), pp. 10-25. <http://ojs.uac.edu.co/index.php/encuentros/article/view/2207/2431>

Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68 (1), pp. 235-259. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>

Maese, J. D.; Alvarado, A.; Valles, D. J. y Báez, Y. A. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *Cultura Científica Y Tecnológica*, 13(59), pp. 146-155. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/1455>

Manosalvas, C. A., Manosalvas, L., Guerrero, M. A., y Silva, D. R. (2023). Absorptive Capacity in Inbound and Outbound Open Innovation in Emerging Economy context. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1069-1084. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.10>

Marín, F.; Riquett, M.; Pinto, M. C.; Romero, S. y Paredes, A. J. (2017). Gestión participativa y calidad educativa en el contexto del Plan de Mejoramiento Institucional en Escuelas. *Opción*, 33(82), pp. 344-365. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233631>

Marín, J. y Delgado, J. (2020). Labor Performance in Municipal Management 2020. *Revista Ciencia Latina Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139–1159. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Martín, A. M.; Spanhol, F. J.; Pérez, L. y Alvarez, M. (2021). Competencias digitales e innovación educativa en la conversión de curso presencial en curso virtual durante la pandemia de COVID-19. *Revista de educación a distancia*, 8(2), pp. 1-14. DOI:10.53628/emrede.v8i2.808

Martínez-Fuentes, M., Campbell, L., Muñoz-Morales, N., Moyano-Arcos, G. (2023). La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en

conflicto. *INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO*, 38(1), pp. 67–91.
<https://doi.org/10.56219/investigacinypostgrado.v38i1.1982>

Mero, W. (2022). La innovación educativa como elemento transformador para la enseñanza en la unidad educativa “Augusto Solórzano Hoyos. *Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador*. 26 (2) Recuperado en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/375/3753481015/>.

Meyer, P. y Allen, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-8. 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Miranda, M. G. & Villasís, M. A. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista alergia México*, 66(1), pp. 115-122. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>
- Miranda, W. (2023). *Gestión directiva e innovación pedagógica en docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123260/Miranda_AW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda-Calderón, L., Angulo-Hernández, L., Román-López, G. (2018). El programa Perfiles, dinámicas y desafíos de la educación costarricense: Una propuesta para la innovación pedagógica y la producción de materiales y recursos didácticos tecnológicos en la Universidad Nacional, Costa Rica. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 22(1) 1-24 <http://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v22n1/1409-4258-ree-22-01-201.pdf>
- Montalvo, M. (2019). Hacia la construcción de una propuesta educativa situada en el territorio: Una mirada a la educación desde la perspectiva local. *Revista Ciencia Unemi*, 12(30), pp. 103-117. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661249011/html/>
- Muñoz, A.; Vicente, J. A. y Muñoz, A. (2010). *Estadística para administración y dirección de empresas*. Ediciones académicas.
- Observatorio, MINEDU (2022) *Observatorio Nacional de Buenas Prácticas e Innovación Educativa del Ministerio de Educación*. <https://observatorio.minedu.gob.pe/>
- Pimienta, J. y de La Orden A. (2017). *Metodología de La Investigación*. Pearson Educación. Pp. 5-10. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1268>
- Placeres, S., Araiza, M., Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones. *VinculaTécnicaEFAN*, 8 (2), pp. 153-164. <https://doi.org/10.29105/vtga8.2-341>
- Rangel Machado Simon5Torres, D., Rincón, A. V., Medina, L. R. (2022). Competencias digitales de los docentes en la Universidad de los Llanos, Colombia. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 14(26), pp. 1-25.

<https://doi.org/10.22430/21457778.2246>

Rebollo, P. A. y Ábalos, E. M. (2022). *Metodología de la investigación-recopilación*. Libro digital, EPUB

Resolución Viceministerial N° 170-2019-MINEDU. *Disposiciones que regulan la intervención para el Fortalecimiento y Promoción de Buenas Practicas e Innovación Educativa* (12 de julio del 2019).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/341969/RVM_N_170-2019-MINEDU.pdf?v=1563208179

- Rico, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), pp. 55-70. <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648005.pdf>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82(1), pp. 1-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21 (3), pp. 141-146. DOI:10.26852/01234250.20
- Sánchez, F. G. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación*. Centrum Legalis E.I.R.L.
- Sutiyatno, S; Santoso, K. I.; Susilo, G. (2022). The Role of Innovation Leadership in Teacher Commitment: A Study of Organizational Culture. *International Journal of Educational Methodology*, 8(3), pp. 595-607. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1358268>
- Troncoso, A., Aguayo, G. Acuña, C. Torrez, L. (2022). Creatividad, innovación pedagógica y educativa: análisis de la percepción de un grupo de docentes chilenos. *Educ. Pesqui, São Paulo*, 48, pp. 1-20. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202248238562>
- UNESCO (2016). *Innovación Educativa. Serie "Herramientas de apoyo para el trabajo docente"*. UNESCO. Oficina de Lima. <https://bit.ly/3SrYk1r>
- UNESCO (2022). *Informe de innovación educativa. Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO (WHEC 2022) Contribución a productos de conocimiento abierto*. https://whec2022.net/resources/2%20Innovacion-educativa_Planeta%20Formacion%20y%20Universidades.pdf
- UNESCO (2022). *Caracterización de los sistemas de información educativa en América Latina y el Caribe*. Unesco Biblioteca Digital. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382933>.
- UNESCO (2022). *Informe anual de actividades del sector educación, 2022*. oficina de la UNESCO Quito. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384259>
- UNICEF (2023, enero). *Las voces de niños, niñas y adolescentes en "Tenemos que*

Hablar de Educación

<https://www.unicef.org/chile/media/8451/file/voces%20educacion.pdf>

Yaguachi, E. (2019). *Innovación Pedagógica en docentes en una Unidad Educativa, Célica, Ecuador, 2019* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42427/Yaguachi_SEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zavaleta, J. (2023). *Análisis de una propuesta de innovación pedagógica desarrollada en una Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública de la ciudad de Lima* (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú)
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20500.12404/24927>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición/ valoración	Niveles/ Rangos	
Compromiso organizacional	Es una energía que estimula a los miembros de la organización a cumplir voluntariamente una actividad agregada en el trabajo a nivel biopsicoemocional para lograr mejores resultados (Hayday et al., 2004)	Estuvo medido a través de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; la primera y tercera dimensión serán observados a través de tres indicadores y la segunda con dos indicadores; a su vez los indicadores son valorados a través de ítems, correspondiendo a cada dimensión un promedio de 6 ítems o reactivos; la escala de medición para cada ítem es de tipo Likert	Compromiso afectivo	Satisfacción personal	Me gusta trabajar en esta institución educativa, pese a que no necesito tanto trabajar. Soy muy feliz en esta institución que trabajaría toda mi vida laboral en ella.	Escala: Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Excelente: [72-90] Bueno: [54-71] Regular: [36-53] Malo: [18-35]	
				Sentido de pertenencia	Personalmente, la institución educativa donde laboro significa mucho para mí. Mi sentido de pertenencia con esta institución educativa es muy fuerte.			
				Identificación familiar	Los problemas que se suscitan en la institución educativa donde trabajo son para mí como problemas personales.			
					Me gusta hablar bien de mi institución educativa cuando converso con personas ajenas a la institución.			
					Esta institución educativa es una familia de la cual me siento parte.			
				Compromiso de continuidad	Opciones laborales			Sería difícil para mí encontrar un trabajo similar al de esta institución educativa, por eso es que sigo trabajando en ella. Desde mi punto de vista, tengo pocas probabilidades de encontrar un trabajo como en el de esta institución educativa, por eso no pienso en dejar este trabajo.
			Necesidad laboral					El trato que recibo y los beneficios que tengo son el principal motivo porque el que sigo trabajando a gusto en esta institución educativa. Aun cuando quisiera dejar de trabajar en esta institución educativa, sería muy doloroso hacerlo. Mi vida cambiaría en muchas cosas si tomo la decisión de dejar esta institución educativa.
								Responsabilidad laboral

					Por más que haya mejores beneficios fuera de este trabajo, pienso que no es correcto dejar el trabajo en esta institución educativa.		
				Sentido ético	Estoy seguro que tendría sentimiento de culpabilidad si en estos momentos dejara de laborar en esta institución educativa. Me siento comprometido con toda la gente de esta institución educativa, por eso no dejaría de laborar en ella en estos momentos.		
				Sentido de lealtad	Soy leal a esta institución educativa porque se lo merece. Pienso que le debo mucho a esta institución educativa.		
Innovación pedagógica	Las innovaciones pedagógicas se caracterizan por tener como finalidad crear reformas, alteraciones y progresos en cada etapa del proceso educativo (García y Arenas, 2006).	las dimensiones que se emplearán para medir esta variable son 7: proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes, transformación de la cultura institucional, investigación, gestión del proceso educativo, rupturas paradigmáticas, situada en el territorio y participativa; cada dimensión será observada mediante dos indicadores y cada indicador con uno o dos ítems haciendo un total de 18 ítems para la variable; la	Proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes	Reflexión en la práctica	Siempre estoy interesado en mejorar mi práctica pedagógica para el aprendizaje de los estudiantes. Mis propuestas tienen base en las necesidades de aprendizaje identificadas en mis estudiantes.	Escala: Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Excelente: [72-90] Bueno: [54-71] Regular: [36-53] Malo: [18-35]
				Desarrollo profesional	Las innovaciones que planteo me permiten mejorar mi práctica pedagógica y mis conocimientos.		
			Transformación de la cultura institucional	Disposición institucional	Hay disposición de los miembros de la comunidad educativa para participar e involucrarse en nuevas propuestas. Hay motivación institucional para plantear propuestas pedagógicas nuevas.		
				Creencias y valores	La mentalidad de los colegas es positiva respecto de las propuestas pedagógicas nuevas.		
			Investigación	Aprendizaje e investigación	Plantear nuevas propuestas me ha permitido explorar sobre procesos de investigación que no conocía. Considero que las innovaciones pedagógicas me permitieron mejorar mis aprendizajes.		
				Empleo de tecnologías	La implementación de innovaciones pedagógicas me ha permitido conocer nuevas herramientas tecnológicas que antes no conocía.		
			Gestión del proceso educativo	Gestión comunitaria	Los padres de familia se muestran comprometidos con las propuestas innovadoras.		
				Gestión administrativa	El liderazgo de las propuestas nuevas es asumido por los directores y los docentes de la institución.		

		escala empleada para cada ítem es de tipo Likert			La implementación de propuestas innovadoras son generadoras de espacios de bienestar y buen clima institucional.		
			Rupturas paradigmáticas	Creativas y transformadoras	Las innovaciones propuestas son creativas y son replicables en otros contextos.		
					Son propuestas que se fundamentan en enfoques actuales y paradigmas que promueven el aprendizaje activo.		
			Situada en el territorio	Contexto escolar e institucional	Las propuestas innovadoras son acordes a la realidad del contexto socio cultural de la institución.		
					En la implementación de la innovación se emplean recursos del entorno y acordes a las características de los estudiantes.		
			Participativa	Interés e involucramiento	Los estudiantes se muestran interesados en participar de las actividades de la propuesta pedagógica.		
					La propuesta planteada promueve la participación de otros miembros de la comunidad educativa.		

Ficha técnica

Cuestionario de compromiso organizacional:

Adaptado de: Prueba de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)

Cuestionario de innovación pedagógica:

Adaptado de: Instrumento de valoración de innovación educativa de García y Ramírez (2019).

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES.

Escalas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escalas				
		1	2	3	4	5
1	Me gusta trabajar en esta institución educativa, pese a que no necesito tanto trabajar.					
2	Soy muy feliz en esta institución que trabajaría toda mi vida laboral en ella.					
3	Personalmente, la institución educativa donde laboro significa mucho para mí.					
4	Mi sentido de pertenencia con esta institución educativa es muy fuerte.					
5	Los problemas que se suscitan en la institución educativa donde trabajo son para mí como problemas personales.					
6	Me gusta hablar bien de mi institución educativa cuando converso con personas ajenas a la institución.					
7	Esta institución educativa es una familia de la cual me siento parte.					
8	Sería difícil para mí encontrar un trabajo similar al de esta institución educativa, por eso es que sigo trabajando en ella.					
9	Desde mi punto de vista, tengo pocas probabilidades de encontrar un trabajo como en el de esta institución educativa, por eso no pienso en dejar este trabajo.					
10	El trato que recibo y los beneficios que tengo son el principal motivo porque el que sigo trabajando a gusto en esta institución educativa.					
11	Aun cuando quisiera dejar de trabajar en esta institución educativa, sería muy doloroso hacerlo.					
12	Mi vida cambiaría en muchas cosas si tomo la decisión de dejar esta institución educativa.					
13	Tengo una obligación moral con esta institución educativa, por esa razón que considero principal es que no dejo de laborar en ella.					
14	Por más que haya mejores beneficios fuera de este trabajo, pienso que no es correcto dejar el trabajo en esta institución educativa.					
15	Estoy seguro que tendría sentimiento de culpabilidad si en estos momentos dejara de laborar en esta institución educativa.					
16	Me siento comprometido con toda la gente de esta institución educativa, por eso no dejaría de laborar en ella en estos momentos.					
17	Soy leal a esta institución educativa porque se lo merece.					
18	Pienso que le debo mucho a esta institución educativa.					

CUESTIONARIO DE INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES.

Escalas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escalas				
		1	2	3	4	5
1	Siempre estoy interesado en mejorar mi práctica pedagógica para el aprendizaje de los estudiantes.					
2	Mis propuestas tienen base en las necesidades de aprendizaje identificadas en mis estudiantes.					
3	Las innovaciones que planteo me permiten mejorar mi práctica pedagógica y mis conocimientos.					
4	Hay disposición de los miembros de la comunidad educativa para participar e involucrarse en nuevas propuestas.					
5	Hay motivación institucional para plantear propuestas pedagógicas nuevas.					
6	La mentalidad de los colegas es positiva respecto de las propuestas pedagógicas nuevas.					
7	Plantear nuevas propuestas me ha permitido explorar sobre procesos de investigación que no conocía.					
8	Considero que las innovaciones pedagógicas me permitieron mejorar mis aprendizajes.					
9	La implementación de innovaciones pedagógicas me ha permitido conocer nuevas herramientas tecnológicas que antes no conocía.					
10	Los padres de familia se muestran comprometidos con las propuestas innovadoras.					
11	El liderazgo de las propuestas nuevas es asumido por los directores y los docentes de la institución.					
12	La implementación de propuestas innovadoras son generadoras de espacios de bienestar y buen clima institucional.					
13	Las innovaciones propuestas son creativas y son replicables en otros contextos.					
14	Son propuestas que se fundamentan en enfoques actuales y paradigmas que promueven el aprendizaje activo.					
15	Las propuestas innovadoras son acordes a la realidad del contexto socio cultural de la institución.					
16	En la implementación de la innovación se emplean recursos del entorno y acordes a las características de los estudiantes.					
17	Los estudiantes se muestran interesados en participar de las actividades de la propuesta pedagógica.					
18	La propuesta planteada promueve la participación de otros miembros de la comunidad educativa.					

Anexo 3

Prueba de fiabilidad de instrumentos

Cuestionario de compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,941	18

Cuestionario de innovación pedagógica

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elemento</u>
,946	18

Anexo 4. Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas. Abancay, 2023*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


Matriz de validación del cuestionario de la variable compromiso organizacional de docentes

El compromiso organizacional es una energía que estimula a los miembros de la organización a cumplir voluntariamente una actividad agregada en el trabajo a nivel bio psicoemocional para lograr mejores resultados (Hayday et al., 2004).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Satisfacción personal	Me gusta trabajar en esta institución educativa, pese a que no necesito tanto trabajar.	1	1	1	1	
		Soy muy feliz en esta institución que trabajaría toda mi vida laboral en ella.	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Personalmente, la institución educativa donde laboro significa mucho para mí.	1	1	1	1	
		Mi sentido de pertenencia con esta institución educativa es muy fuerte.	1	1	1	1	
	Identificación familiar	Los problemas que se suscitan en la institución educativa donde trabajo son para mí como problemas personales.	1	1	1	1	
		Me gusta hablar bien de mi institución educativa cuando converso con personas ajenas a la institución.	1	1	1	1	
		Esta institución educativa es una familia de la cual me siento parte.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Opciones laborales	Sería difícil para mí encontrar un trabajo similar al de esta institución educativa, por eso es que sigo trabajando en ella.	1	1	1	1	
		Desde mi punto de vista, tengo pocas probabilidades de encontrar un trabajo como en el de esta institución educativa, por eso no pienso en dejar este trabajo.	1	1	1	1	
	Necesidad laboral	El trato que recibo y los beneficios que tengo son el principal motivo porque el que sigo trabajando a gusto en esta institución educativa.	1	1	1	1	
		Aun cuando quisiera dejar de trabajar en esta institución educativa, sería muy doloroso hacerlo.	1	1	1	1	
		Mi vida cambiaría en muchas cosas si tomo la decisión de dejar esta institución educativa.	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Responsabilidad laboral	Tengo una obligación moral con esta institución educativa, por esa razón que considero principal es que no dejo de laborar en ella.	1	1	1	1	
		Por más que haya mejores beneficios fuera de este trabajo, pienso que no es correcto dejar el trabajo en esta institución educativa.	1	1	1	1	

	Sentido ético	Estoy seguro que tendría sentimiento de culpabilidad si en estos momentos dejara de laborar en esta institución educativa.	1	1	1	1	
		Me siento comprometido con toda la gente de esta institución educativa, por eso no dejaría de laborar en ella en estos momentos.	1	1	1	1	
	Sentido de lealtad	Soy leal a esta institución educativa porque se lo merece.	1	1	1	1	
		Pienso que le debo mucho a esta institución educativa.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional de docentes.
Objetivo del instrumento	Recolectar información respecto de la opinión del compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas.
Nombres y apellidos del experto	Raúl Cayllahua Ramírez
Documento de identidad	31032091
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Dirección Regional de Educación de Apurímac
Cargo	Especialista en educación
Número telefónico	956188087
Firma	 <p>GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC Dirección Regional de Educación Apurímac</p> <p>Dr. Raúl Cayllahua Ramírez Especialista Educación Secundaria MATEMÁTICA</p>
Fecha	04/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable innovación pedagógica en docentes

Las innovaciones pedagógicas se caracterizan por tener como finalidad crear reformas, alteraciones y progresos en cada etapa del proceso educativo (García y Arenas, 2006).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes	Reflexión en la práctica	Siempre estoy interesado en mejorar mi práctica pedagógica para el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Mis propuestas tienen base en las necesidades de aprendizaje identificadas en mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	Las innovaciones que planteo me permite mejorar mi práctica pedagógica y mis conocimientos.	1	1	1	1	
Transformación de la cultura institucional	Disposición institucional	Hay disposición de los miembros de la comunidad educativa para participar e involucrarse en nuevas propuestas.	1	1	1	1	
		Hay motivación institucional para plantear propuestas pedagógicas nuevas.	1	1	1	1	
	Creencias y valores	La mentalidad de los colegas es positiva respecto de las propuestas pedagógicas nuevas.	1	1	1	1	
Investigación	Aprendizaje e investigación	Plantear nuevas propuestas me ha permitido explorar sobre procesos de investigación que no conocía.	1	1	1	1	
		Considero que las innovaciones pedagógicas me permitieron mejorar mis aprendizajes.	1	1	1	1	
	Empleo de tecnologías	La implementación de innovaciones pedagógicas me ha permitido conocer nuevas herramientas tecnológicas que antes no conocía.	1	1	1	1	
Gestión del proceso educativo	Gestión comunitaria	Los padres de familia se muestran comprometidos con las propuestas innovadoras.	1	1	1	1	
	Gestión administrativa	El liderazgo de las propuestas nuevas es asumido por los directores y los docentes de la institución.	1	1	1	1	
		La implementación de propuestas innovadoras son generadoras de espacios de bienestar y buen clima institucional.	1	1	1	1	
Rupturas paradigmáticas	Creativas y transformadoras	Las innovaciones propuestas son creativas y son replicables en otros contextos.	1	1	1	1	
		Son propuestas que se fundamentan en enfoques actuales y paradigmas que promueven el aprendizaje activo.	1	1	1	1	

Situada en el territorio	Contexto escolar institucional	Las propuestas innovadoras son acordes a la realidad del contexto socio cultural de la institución.	1	1	1	1	
		En la implementación de la innovación se emplean recursos del entorno y acordes a las características de los estudiantes.	1	1	1	1	
Participativa	Interés e involucramiento	Los estudiantes se muestran interesados en participar de las actividades de la propuesta pedagógica.	1	1	1	1	
		La propuesta planteada promueve la participación de otros miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional de docentes.
Objetivo del instrumento	Recolectar información sobre la percepción de la innovación pedagógica desarrollada por los docentes de instituciones educativas.
Nombres y apellidos del experto	Raúl Cayllahua Ramírez
Documento de identidad	31032091
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Dirección Regional de Educación de Apurímac
Cargo	Especialista en educación
Número telefónico	956188087
Firma	
Fecha	04/05/2024

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>CAYLLAHUA RAMIREZ, RAUL DNI 31032091</p>	<p>LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA</p> <p>Fecha de diploma: 26/06/2009 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>CAYLLAHUA RAMIREZ, RAUL DNI 31032091</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION COMPLEMENTACION ACADEMICA</p> <p>Fecha de diploma: 18/10/2007 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU</p>
<p>CAYLLAHUA RAMIREZ, RAUL DNI 31032091</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</p> <p>Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>CAYLLAHUA RAMIREZ, RAUL DNI 31032091</p>	<p>DOCTOR EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 02/08/2014 Fecha egreso: 30/12/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>CAYLLAHUA RAMIREZ, RAUL DNI 31032091</p>	<p>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO</p> <p>Fecha de diploma: 04/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTROYA PERU</p>


Matriz de validación del cuestionario de la variable compromiso organizacional de docentes

El compromiso organizacional es una energía que estimula a los miembros de la organización a cumplir voluntariamente una actividad agregada en el trabajo a nivel bio psicoemocional para lograr mejores resultados (Hayday et al., 2004).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Satisfacción personal	Me gusta trabajar en esta institución educativa, pese a que no necesito tanto trabajar.	1	1	1	1	
		Soy muy feliz en esta institución que trabajaría toda mi vida laboral en ella.	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Personalmente, la institución educativa donde laboro significa mucho para mí.	1	1	1	1	
		Mi sentido de pertenencia con esta institución educativa es muy fuerte.	1	1	1	1	
	Identificación familiar	Los problemas que se suscitan en la institución educativa donde trabajo son para mí como problemas personales.	1	1	1	1	
		Me gusta hablar bien de mi institución educativa cuando converso con personas ajenas a la institución.	1	1	1	1	
		Esta institución educativa es una familia de la cual me siento parte.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Opciones laborales	Sería difícil para mí encontrar un trabajo similar al de esta institución educativa, por eso es que sigo trabajando en ella.	1	1	1	1	
		Desde mi punto de vista, tengo pocas probabilidades de encontrar un trabajo como en el de esta institución educativa, por eso no pienso en dejar este trabajo.	1	1	1	1	
	Necesidad laboral	El trato que recibo y los beneficios que tengo son el principal motivo porque el que sigo trabajando a gusto en esta institución educativa.	1	1	1	1	
		Aun cuando quisiera dejar de trabajar en esta institución educativa, sería muy doloroso hacerlo.	1	1	1	1	
		Mi vida cambiaría en muchas cosas si tomo la decisión de dejar esta institución educativa.	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Responsabilidad laboral	Tengo una obligación moral con esta institución educativa, por esa razón que considero principal es que no dejo de laborar en ella.	1	1	1	1	
		Por más que haya mejores beneficios fuera de este trabajo, pienso que no es correcto dejar el trabajo en esta institución educativa.	1	1	1	1	

	Sentido ético	Estoy seguro que tendría sentimiento de culpabilidad si en estos momentos dejara de laborar en esta institución educativa.	1	1	1	1	
		Me siento comprometido con toda la gente de esta institución educativa, por eso no dejaría de laborar en ella en estos momentos.	1	1	1	1	
	Sentido de lealtad	Soy leal a esta institución educativa porque se lo merece.	1	1	1	1	
		Pienso que le debo mucho a esta institución educativa.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional de docentes.
Objetivo del instrumento	Recolectar información respecto de la opinión del compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas.
Nombres y apellidos del experto	Lucía Chávez Saavedra
Documento de identidad	31038435
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Dirección Regional de Educación de Apurímac
Cargo	Especialista en educación
Número telefónico	988 505 500
Firma	
Fecha	04/05/2024

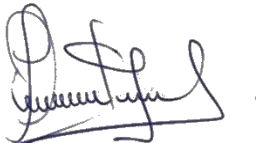
Matriz de validación del cuestionario de la variable innovación pedagógica en docentes

Las innovaciones pedagógicas se caracterizan por tener como finalidad crear reformas, alteraciones y progresos en cada etapa del proceso educativo (García y Arenas, 2006).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes	Reflexión en la práctica	Siempre estoy interesado en mejorar mi práctica pedagógica para el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Mis propuestas tienen base en las necesidades de aprendizaje identificadas en mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	Las innovaciones que planteo me permite mejorar mi práctica pedagógica y mis conocimientos.	1	1	1	1	
Transformación de la cultura institucional	Disposición institucional	Hay disposición de los miembros de la comunidad educativa para participar e involucrarse en nuevas propuestas.	1	1	1	1	
		Hay motivación institucional para plantear propuestas pedagógicas nuevas.	1	1	1	1	
	Creencias y valores	La mentalidad de los colegas es positiva respecto de las propuestas pedagógicas nuevas.	1	1	1	1	
Investigación	Aprendizaje e investigación	Plantear nuevas propuestas me ha permitido explorar sobre procesos de investigación que no conocía.	1	1	1	1	
		Considero que las innovaciones pedagógicas me permitieron mejorar mis aprendizajes.	1	1	1	1	
	Empleo de tecnologías	La implementación de innovaciones pedagógicas me ha permitido conocer nuevas herramientas tecnológicas que antes no conocía.	1	1	1	1	
Gestión del proceso educativo	Gestión comunitaria	Los padres de familia se muestran comprometidos con las propuestas innovadoras.	1	1	1	1	
	Gestión administrativa	El liderazgo de las propuestas nuevas es asumido por los directores y los docentes de la institución.	1	1	1	1	
		La implementación de propuestas innovadoras son generadoras de espacios de bienestar y buen clima institucional.	1	1	1	1	
Rupturas paradigmáticas	Creativas y transformadoras	Las innovaciones propuestas son creativas y son replicables en otros contextos.	1	1	1	1	
		Son propuestas que se fundamentan en enfoques actuales y paradigmas que promueven el aprendizaje activo.	1	1	1	1	

Situada en el territorio	Contexto escolar institucional	Las propuestas innovadoras son acordes a la realidad del contexto socio cultural de la institución.	1	1	1	1	
		En la implementación de la innovación se emplean recursos del entorno y acordes a las características de los estudiantes.	1	1	1	1	
Participativa	Interés involucramiento	Los estudiantes se muestran interesados en participar de las actividades de la propuesta pedagógica.	1	1	1	1	
		La propuesta planteada promueve la participación de otros miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional de docentes.
Objetivo del instrumento	Recolectar información sobre la percepción de la innovación pedagógica desarrollada por los docentes de instituciones educativas.
Nombres y apellidos del experto	Lucía Chávez Saavedra
Documento de identidad	31038435
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Dirección Regional de Educación de Apurímac
Cargo	Especialista en educación
Número telefónico	988 505 500
Firma	
Fecha	04/05/2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHAVEZ SAAVEDRA, LUCIA DNI 31038435	<p>LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: HISTORIA Y GEOGRAFIA</p> <p>Fecha de diploma: 05/05/2009 Modalidad de estudios: -</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CHAVEZ SAAVEDRA, LUCIA DNI 31038435	<p>BACHILLER EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 18/09/2006 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CHAVEZ SAAVEDRA, LUCIA DNI 31038435	<p>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 31/10/2014 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 015003930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.


Matriz de validación del cuestionario de la variable compromiso organizacional de docentes

El compromiso organizacional es una energía que estimula a los miembros de la organización a cumplir voluntariamente una actividad agregada en el trabajo a nivel bio psicoemocional para lograr mejores resultados (Hayday et al., 2004).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Satisfacción personal	Me gusta trabajar en esta institución educativa, pese a que no necesito tanto trabajar.	1	1	1	1	
		Soy muy feliz en esta institución que trabajaría toda mi vida laboral en ella.	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Personalmente, la institución educativa donde laboro significa mucho para mí.	1	1	1	1	
		Mi sentido de pertenencia con esta institución educativa es muy fuerte.	1	1	1	1	
	Identificación familiar	Los problemas que se suscitan en la institución educativa donde trabajo son para mí como problemas personales.	1	1	1	1	
		Me gusta hablar bien de mi institución educativa cuando converso con personas ajenas a la institución.	1	1	1	1	
Esta institución educativa es una familia de la cual me siento parte.		1	1	1	1		
Compromiso de continuidad	Opciones laborales	Sería difícil para mí encontrar un trabajo similar al de esta institución educativa, por eso es que sigo trabajando en ella.	1	1	1	1	
		Desde mi punto de vista, tengo pocas probabilidades de encontrar un trabajo como en el de esta institución educativa, por eso no pienso en dejar este trabajo.	1	1	1	1	
	Necesidad laboral	El trato que recibo y los beneficios que tengo son el principal motivo porque el que sigo trabajando a gusto en esta institución educativa.	1	1	1	1	
		Aun cuando quisiera dejar de trabajar en esta institución educativa, sería muy doloroso hacerlo.	1	1	1	1	
		Mi vida cambiaría en muchas cosas si tomo la decisión de dejar esta institución educativa.	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Responsabilidad laboral	Tengo una obligación moral con esta institución educativa, por esa razón que considero principal es que no dejo de laborar en ella.	1	1	1	1	
		Por más que haya mejores beneficios fuera de este trabajo, pienso que no es correcto dejar el trabajo en esta institución educativa.	1	1	1	1	

	Sentido ético	Estoy seguro que tendría sentimiento de culpabilidad si en estos momentos dejara de laborar en esta institución educativa.	1	1	1	1	
		Me siento comprometido con toda la gente de esta institución educativa, por eso no dejaría de laborar en ella en estos momentos.	1	1	1	1	
	Sentido de lealtad	Soy leal a esta institución educativa porque se lo merece.	1	1	1	1	
		Pienso que le debo mucho a esta institución educativa.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional de docentes.
Objetivo del instrumento	Recolectar información respecto de la opinión del compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas.
Nombres y apellidos del experto	Fanny Choque Figueroa
Documento de identidad	24283096
Años de experiencia en el área	18
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Dirección Regional de Educación de Apurímac
Cargo	Especialista en educación
Número telefónico	997 195 714
Firma	
Fecha	04/05/2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable innovación pedagógica en docentes

Las innovaciones pedagógicas se caracterizan por tener como finalidad crear reformas, alteraciones y progresos en cada etapa del proceso educativo (García y Arenas, 2006).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes	Reflexión en la práctica	Siempre estoy interesado en mejorar mi práctica pedagógica para el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Mis propuestas tienen base en las necesidades de aprendizaje identificadas en mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	Las innovaciones que planteo me permite mejorar mi práctica pedagógica y mis conocimientos.	1	1	1	1	
Transformación de la cultura institucional	Disposición institucional	Hay disposición de los miembros de la comunidad educativa para participar e involucrarse en nuevas propuestas.	1	1	1	1	
		Hay motivación institucional para plantear propuestas pedagógicas nuevas.	1	1	1	1	
	Creencias y valores	La mentalidad de los colegas es positiva respecto de las propuestas pedagógicas nuevas.	1	1	1	1	
Investigación	Aprendizaje e investigación	Plantear nuevas propuestas me ha permitido explorar sobre procesos de investigación que no conocía.	1	1	1	1	
		Considero que las innovaciones pedagógicas me permitieron mejorar mis aprendizajes.	1	1	1	1	
	Empleo de tecnologías	La implementación de innovaciones pedagógicas me ha permitido conocer nuevas herramientas tecnológicas que antes no conocía.	1	1	1	1	
Gestión del proceso educativo	Gestión comunitaria	Los padres de familia se muestran comprometidos con las propuestas innovadoras.	1	1	1	1	
	Gestión administrativa	El liderazgo de las propuestas nuevas es asumido por los directores y los docentes de la institución.	1	1	1	1	
		La implementación de propuestas innovadoras son generadoras de espacios de bienestar y buen clima institucional.	1	1	1	1	
Rupturas paradigmáticas	Creativas y transformadoras	Las innovaciones propuestas son creativas y son replicables en otros contextos.	1	1	1	1	
		Son propuestas que se fundamentan en enfoques actuales y paradigmas que promueven el aprendizaje activo.	1	1	1	1	

Situada en el territorio	Contexto escolar institucional	Las propuestas innovadoras son acordes a la realidad del contexto socio cultural de la institución.	1	1	1	1	
		En la implementación de la innovación se emplean recursos del entorno y acordes a las características de los estudiantes.	1	1	1	1	
Participativa	Interés involucramiento	Los estudiantes se muestran interesados en participar de las actividades de la propuesta pedagógica.	1	1	1	1	
		La propuesta planteada promueve la participación de otros miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional de docentes.
Objetivo del instrumento	Recolectar información sobre la percepción de la innovación pedagógica desarrollada por los docentes de instituciones educativas.
Nombres y apellidos del experto	Fanny Choque Figueroa
Documento de identidad	24283096
Años de experiencia en el área	18
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Dirección Regional de Educación de Apurímac
Cargo	Especialista en educación
Número telefónico	997 195 714
Firma	
Fecha	04/05/2024

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
CHOQUE FIGUEROA, FANNY DNI 24283096	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 17/01/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CHOQUE FIGUEROA, FANNY DNI 24283096	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/01/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CHOQUE FIGUEROA, FANNY DNI 24283096	MÁGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5: Matriz de Consistencia

Título: Compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas. Abancay, 2023							
Autor: Casanca Robles, Jenny							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>General: ¿Qué influencia tiene el compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024?</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué influencia tiene el compromiso afectivo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024? ¿Qué influencia tiene el compromiso normativo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024? ¿Qué influencia tiene el compromiso de continuidad en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024? 	<p>General: Determinar la influencia del compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la influencia del compromiso afectivo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas. Abancay 2024 Determinar la influencia del compromiso normativo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas. Abancay 2024 Determinar la influencia del compromiso de continuidad en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas. Abancay 2024. 	<p>General: Existe influencia del compromiso organizacional en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024</p> <p>Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe influencia del compromiso afectivo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024 Existe influencia del compromiso normativo en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024 Existe influencia del compromiso de continuidad en la innovación pedagógica de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Abancay 2024 	Variable 1:				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos	
			D1: Compromiso afectivo	Satisfacción personal	P1 P2	Excelente: [72-90] Bueno: [54-71] Regular: [36-53] Malo: [18-35]	
				Sentido de pertenencia	P3 P4		
				Identificación familiar	P5 P6 P7		
			D2: Compromiso de continuidad	Opciones laborales	P8 P9		
				Necesidad laboral	P10 P11 P12		
			D3: Compromiso normativo	Responsabilidad laboral	P13 P14		
				Sentido ético	P15 P16		
				Sentido de lealtad	P17 P18		
			Variable 1:		Ítems		Niveles/ rangos
			D1: Proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes	Reflexión en la práctica	P1 P2		Excelente: [72-90] Bueno: [54-71] Regular: [36-53] Malo: [18-35]
				Desarrollo profesional	P3		
			Transformación de la cultura institucional	Disposición institucional	P4 P5		
				Creencias y valores	P6		
Investigación	Aprendizaje e investigación	P7 P8					
	Empleo de tecnologías	P9					
	Gestión comunitaria	P10					

instituciones educativas públicas de Abancay 2024?		instituciones educativas públicas de Abancay 2024.	Gestión del proceso educativo	Gestión administrativa	P11 P12	
			Rupturas paradigmáticas	Creativas y transformadoras	P13 P14	
			Situada en el territorio	Contexto escolar e institucional	P15 P16	
			Participativa	Interés e involucramiento	P17 P18	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental transversal Método: Hipotético-deductivo	Población: 90 docentes Muestra: 90 docentes	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario De la variable 1: Compromiso organizacional N.º de Ítems: 18 De la variable 2: Innovación pedagógica N.º de Ítems: 18	Descriptiva: Para la descripción de figura y tablas se usó el software SPSS-27. Inferencial: Para la comprobación de las hipótesis planteadas se utilizó análisis paramétrico con la regresión lineal y el coeficiente de correlación.

Anexo 7. Base de datos

VARIABLE 1: Compromiso organizacional

N°	Compromiso afectivo							Compromiso de continuidad					Compromiso normativo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2
2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3
3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
6	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
7	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
8	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
9	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
10	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
11	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5
12	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
14	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
15	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
16	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2
17	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
18	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
20	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4
21	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
22	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2

VARIABLE 2: Innovación pedagógica

1	2	3	Proceso de reflexión sobre las prácticas y saberes			transformación de la cultura institucional			Investigación			Gestión del proceso educativo			Rupturas paradigmáticas		Situada en el territorio		Participativa			
			4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18					
2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3			
2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1			
2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2		
4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5		
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	
2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	
4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	
2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	
2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2

23	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
24	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
25	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4
26	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
27	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
28	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
29	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
30	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2
31	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1
32	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
33	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5
34	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
35	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3
36	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3
37	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
38	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
39	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
40	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
41	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
42	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
43	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
44	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
45	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
46	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
47	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
48	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
49	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
50	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
51	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5

2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2
2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4
3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4

52	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
53	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
54	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4
55	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
56	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
57	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
58	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
59	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4
60	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
61	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
62	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
63	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
64	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
65	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
66	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
67	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
68	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
69	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
70	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
71	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
72	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
73	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
74	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
75	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4
76	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
77	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
78	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
79	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
80	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5

4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5

81	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
82	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
83	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
84	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4
85	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
86	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
87	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4
88	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
89	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
90	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5