



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y
compromiso institucional en docentes de una institución
educativa, Ica.

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

AUTORA:

Br. GAMONAL JERÓNIMO, Julia Elena

ASESOR:

Dr. APARCANA HERNÁNDEZ José Carlos

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

PÁGINA DE JURADO



.....
Dra. CAROLA CALVO GASTAÑADUY
Presidente



.....
Dra. ALVARADO CORNEJO YAQUELINE GUADALUPE
Secretario



.....
Dr. APARCANA HERNÁNDEZ JOSE CARLOS
Vocal

DEDICATORIA

A mi hijo Robín quien es la causa que me motivó a realizar esta tesis, a mis padres por estar allí cuando más lo necesité, en especial a mi madre Josefina Gregorio (QEPD), por darme la vida, quererme mucho, porque siempre me apoyaste, a mis hermanos, quienes me apoyaron en todo momento y a todos aquellos que con sus palabras de aliento me ayudaron a terminar este paso de mi vida, por desear mi superación tanto personal como profesional.

Julia Elena

A mi familia por ser un pilar fundamental en mi vida, por brindarme su apoyo incondicional en cada momento de mi vida, por desear mi superación tanto personal como profesional.

Julia Elena

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme y acompañar cada instante de mi vida y convertirme en mejor persona - profesional.

Al doctor César Acuña, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo que mediante los programas de posgrado da oportunidad a los docentes de mejorar sus competencias profesionales.

Al Dr. José Carlos Aparcana Hernández por sus consejos y apoyo en el proceso de elaboración del trabajo de investigación.

A los docentes de la institución educativa “San Luis Gonzaga Ica” en el año 2016, por participar en el desarrollo de los instrumentos de investigación.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada “***Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y compromiso institucional en docentes de una institución educativa, Ica***”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos por la casa de estudios dejo a su disposición la presentación del informe final de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	27
II. MÉTODO	29
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización	29
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos	35
2.5. Métodos de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS	65

ANEXOS	68
Validez de los instrumentos	69
Matriz de consistencia	77
Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	79
Matriz del instrumento	80
Instrumentos	83
Confiabilidad	87
Data de los resultados	89

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	40
Tabla 2	Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	41
Tabla 3	Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	42
Tabla 4	Desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	43
Tabla 5	Compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	44
Tabla 6	Compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	45
Tabla 7	Compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	46
Tabla 8	Compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	47
Tabla 9	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	48
Tabla 10	Correlación entre las variables (Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y Compromiso institucional).	49
Tabla 11	Correlación entre la variable desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y las dimensiones de la variable compromiso institucional.	49
Tabla 12	Correlación entre las dimensiones de la variable desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y la variable compromiso institucional.	50
Tabla 13	Relación entre las variables desempeño en la enseñanza para	50

el aprendizaje y la variable compromiso institucional en la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica.

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	40
Figura 2	Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	41
Figura 3	Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	42
Figura 4	Desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	43
Figura 5	Compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	44
Figura 6	Compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	45
Figura 7	Compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	46
Figura 8	Compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	47
Figura 9	Diagrama de dispersión entre las variables desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica.	51

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito establecer la relación que existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

El presente estudio es de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional, se consideró una población de 101 docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016 y su muestra estuvo conformada por 80 docentes. Elegidos mediante la aplicación de la técnica del muestreo probabilístico. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y sus instrumentos el cuestionario para evaluar el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y cuestionario para evaluar el compromiso institucional.

Los resultados de la investigación reflejan un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,713$ que indica que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, es decir a un buen desempeño en la enseñanza para el aprendizaje le corresponde un buen compromiso institucional, y viceversa.

Palabras Clave: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y compromiso institucional

ABSTRACT

The present research aims to establish the relationship between performance in teaching for learning and institutional commitment in teachers of the San Luis Gonzaga Ica educational institution, 2016.

The present study is of a non - experimental type with descriptive correlational design. A population of 101 teachers from the San Luis Gonzaga Ica educational institution was considered in 2016 and its sample was made up of 80 teachers. Elected through the application of probabilistic sampling technique. For data collection, the survey technique and its instruments were used to evaluate performance in teaching for learning and questionnaire to evaluate institutional commitment.

The results of the research reflect a Rho Spearman correlation coefficient of $r = 0.713$ which indicates that there is a relationship between performance in teaching for learning and institutional commitment in teachers of the San Luis Gonzaga Ica educational institution, and, to a good performance in teaching for learning corresponds to a good institutional commitment, and vice versa.

Keywords: Performance in teaching for learning and institutional commitment

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional en el paradigma enseñanza aprendizaje, han ocurrido múltiples cambios y variaciones, lo cual modifica la forma de aprender en los estudiantes; adoptándose un nuevo enfoque que vincula la sociedad del conocimiento con la sociedad del aprendizaje (González & Wagenaar, 2003:73).

Referente al estudio del compromiso institucional ha adquirido importancia en estos últimos años, es por ello que se evidencia un sinnúmero de investigaciones como el de Jaik, Tena y Villanueva (2010), en donde señalan la importancia de lograr un buen compromiso institucional por parte de los docentes para un mejor desarrollo de la institución. En la actualidad, el compromiso institucional ha cambiado, particularmente las nuevas generaciones de docentes tienen distintos intereses y la lealtad hacia la institución no está necesariamente dentro de los principales valores que rigen su forma de razonamiento laboral (Gascón y Marcano, 2013). De acuerdo a ciertos estudios se observa desinterés por lograr los objetivos institucionales y esto se debe a la falta de compromiso que puede existir, se vive en una sociedad en donde solo se busca lograr los objetivos personales, dejando de lado los objetivos institucionales es por ello que se necesita concientizar a los docentes sobre la importancia de lograr comprometerse con la institución de manera que se trabaje en favor del estudiante.

A nivel de América Latina se ha ido dando una serie de cambios en cuanto al desempeño en la enseñanza aprendizaje un claro ejemplo de ello es el país vecino de Chile quien viene experimentando múltiples cambios y variaciones en sus paradigmas educativos, tanto a nivel escolar, a nivel primaria y a nivel secundaria, de modo que se puedan desarrollar mejores niveles de gestión educativa en beneficio de los estudiantes. Así, desde 1996, a estas profundas variaciones o cambios se les ha conocido con el nombre de Reforma Educacional, la cual busca una modificación significativa que impulse y fortalezca el desempeño de los docentes, el

aprendizaje de los estudiantes, la adaptación de la curricular nacional, así como el aumento de las jornadas educativas. (Flores, 2008). Existen países que se han dado cuenta la gran importancia que tiene de lograr un buen desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje y un claro ejemplo de ello es Chile quien apuesta por la educación buscando el desarrollo de su país.

Por otro lado el compromiso institucional se observa que durante muchos años, las escuelas simplemente representaron un grupo de aulas destinadas a la asistencia de los estudiantes, donde los docentes tenían que llenar la pizarra de información como función principal, y los directores debían de administrar los bienes de la institución, limitándose a dar órdenes y a establecer las reglas o normas que se debían seguir, razón por la cual, no eran considerados como profesionales capaces de originar un cambio y mejora dentro del sistema educativo en general (Moura, 2000, p.18). Aún sigue existiendo el poco compromiso institucional es por ello que no se logra de manera satisfactoria cumplir con todos los objetivos, asimismo son los directivos quienes como líderes deben de tratar de concientizar a los docentes sobre la pieza clave que constituyen dentro del progreso de un país, puesto que son ellos quienes a través de sus enseñanzas formarán futuros ciudadanos con sólidos conocimientos, para ello se necesita trabajar en conjunto comprometidos con los objetivos institucionales.

A nivel nacional el MINEDU (2012), considera que el desempeño de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, abarca la actividad docente destinada a desarrollar las actividades pedagógicas dentro del aula de clases, con un enfoque que valore la inclusión y la diversidad cultural, sin ningún tipo de exclusión a estudiantes por su origen, raza, costumbres o tradiciones. En este desempeño, el docente asume un rol de mediador, convirtiéndose en un intermediario entre el estudiante y los aprendizajes a adquirir, para lo cual debe proporcionar a los estudiantes los instrumentos adecuados para un aprendizaje óptimo.

Asimismo se observa que en los centros educativos del Perú, en todas sus modalidades, presentan diversos problemas de personalidad y carácter, generando así deficiencias en los ámbitos interpersonal, ambiental,

administrativo, logístico y direccional, lo cual conlleva a que los docentes no se integren como parte de la institución con una visión y misión por cumplir, es por ello que se da cierto nivel de indiferencia con los intereses y objetivos; evidenciándose una deficiente actitud de compromiso institucional (Villafranca, 2010).

En la institución educativa “San Luis Gonzaga” de Ica, algunos docentes no presentan un buen desempeño en el enseñanza, es por ello que necesitan tener un mejor enfoque en cuanto a la creación de un buen clima propicio para el aprendizaje; existen dificultades en cuanto a la conducción del proceso de enseñanza - aprendizaje; asimismo los docentes siguen cometiendo errores al momento de ejecutar las evaluaciones.

Por otro lado, se observa que los docentes no tienen un compromiso para construir los aprendizajes de los estudiantes, debido a que no existe un ambiente de respeto y amabilidad, no se construye un clima positivo de aprendizaje, no se tiene paciencia con los estudiantes produciendo a que no se logren las metas planteadas porque no se está trabajando con esfuerzo; a través de la realización del presente estudio se busca recomendar estrategias que permitan mejorar los aprendizajes.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Espinoza, G. (2014). “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”. Tesis de la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. La muestra de estudio quedo conformada por 5 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se concluyó que: *El docente es el pilar del proceso formativo, donde su actividad, el cumplimiento óptimo de sus funciones es de importancia significativa en la cantidad de conocimientos que adquieren los estudiantes, en la motivación que tienen para participar activamente en clases, orientándolos,*

corrigiéndolos y disipando sus dudas con la finalidad de que el proceso de enseñanza se desarrolle de forma óptima.

Flores, Y. (2014). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios. Tesis de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”; Barquisimeto. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio quedo conformada por 96 docentes. Se empleó el cuestionario para la recolección de los datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: *Esta investigación, señala como resultados la relación existente entre el clima que perciben los miembros de la institución en el cumplimiento de sus funciones, y el grado de compromiso que desarrollan hacia la valoración del nombre, la imagen y logro de metas de la institución, el cual se ve reflejada en el cumplimiento de las normas organizaciones y en la constancia en su desempeño.*

Hurtado, L. (2014). Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una Universidad Privada de Bogotá; Colombia. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia; Medellín. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 110 docentes. Se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: *Las conclusiones arribadas en la investigación, permiten señalar que para que el trabajador desarrolle un alto nivel de compromiso institucional, es necesario que este se sienta satisfecho con la institución, tanto en el plano laboral así como en el plano ético, donde la percepción de un trato justo e imparcial en cada ámbito institucional genera un gran nivel de satisfacción en el trabajador, lo cual incrementa su sentido de compromiso hacia la misma.*

A nivel nacional

Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres; Lima. La investigación fue de tipo descriptivo

correlacional y diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 144 estudiantes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: *Esta investigación, señala que el desempeño que demuestra el docente a la hora de realizar específicamente el proceso de enseñanza, tiene un alto nivel de relación con el aprendizaje que desarrollan los estudiantes en su permanencia en el centro educativo, ya que los resultados demuestran que un alto nivel de aprendizaje en sus niveles cognitivo, procedimental y actitudinal, se debe a un eficaz proceso de enseñanza realizado por el docente.*

Guarniz, A. (2014). Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. (Tesis de maestría). Trujillo. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 103 docentes. Se empleó el cuestionario y ficha de observación como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: *Esta investigación señala que todos aquellos docente que poseen un bajo nivel de compromiso hacia la institución en la que laboran demuestran un bajo desempeño en el aula de clases, ya que en el influyen otros factores tales como la autoeficacia docente, la experiencia profesional, etc., que son elementos que no se relacionan directamente con el compromiso institucional.*

Villafranca, C. (2010). Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la red N° 08 de la Región Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 66 profesoras. Se empleó el cuestionario y ficha de observación como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: *Los resultados alcanzados en el desarrollo de la investigación señalan que el compromiso que desarrollan los docentes hacia su institución no están relacionado con el clima existente en la institución, por lo tanto,*

los elementos propios del ambiente, de la estructura y de las relaciones que se establecen entre los empleados influye ni determina el vínculo entre trabajador e institución.

A nivel local:

Zabaleta, F. (2015). El Desempeño directivo y el Compromiso institucional en la Institución Educativa N° 22494 “Juan XXIII” de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. La investigación fue de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 41 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: *Esta investigación, señala que el compromiso que poseen los directivos de las instituciones se ven directamente relacionadas con el nivel de desempeño que muestran en el cumplimiento de sus funciones, en el logro de metas y en el esfuerzo por mejorar la imagen institucional.*

Figuroa, G. (2015). Influencia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 22299 “Carlos Cueto Fernandini” de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica. Investigación de tipo correlacional explicativo y diseño transeccional correlacional causal. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: *Los resultados encontrados, permiten señalar que el desempeño que demuestra el docente dentro de la institución donde labora, principalmente en su funciones de promotor de los aprendizajes, se ve directamente relacionado con su percepción del liderazgo que ejercen los directivos de dicha institución, pudiendo esta apoyar el óptimo desempeño del docente, o reducir su nivel de eficacia.*

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

1.3.1.1. Definición del desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

Según MINEDU (2012), comprende la función docente concerniente a la transmisión de conocimientos a los estudiantes, el cual debe de ir enmarcado dentro de los enfoques actuales de inclusión y atención a la diversidad cultural. En este desempeño profesional el docente asume un rol de mediador, estableciendo un vínculo entre los estudiantes y los aprendizajes que deben adquirir en el acto pedagógico, para lo cual desarrollara actividades relacionadas con la planificación y desarrollo de contenidos temáticos, la selección y diseño de estrategias pedagógicas, la motivación y orientación a los estudiantes, así como la reflexión y la evaluación de los procesos pedagógicos, de modo que pueda hacer frente a los desafíos presentes en el desarrollo del proceso de enseñanza.

Según Lagos (2015), es un dominio que incluye a todo lo que se refiere a la enseñanza en la sala de clases, colocando un énfasis en la interacción entre el profesor y sus estudiantes.

1.3.1.2. Enfoque teórico que sustentan el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

Se sustenta en el Enfoque constructivista; que señala que todo proceso de aprendizaje en la persona se produce de un proceso de construcción que realiza en el desarrollo de sus procesos internos en constante interacción con los elementos y propiedades presentes en la realidad, lo que modifica sus esquemas internos, dotándolos de las capacidades necesarias para desenvolverse y dominar dicho ambiente (Ageno, 1997 citado por Astorga, 2014). En este sentido, Piaget, señala que el aprendizaje se da en dos formas: la primera, comprende la comprensión intelectual de lo que se va a realizar, aquellos conceptos e información que le permite al estudiante hacer una representación mental de aquello que va a realizar, la segunda forma comprende el aprendizaje del estudiante para llevar a cabo o desarrollar el

conjunto de acciones a través del conocimiento adquirido, por lo tanto, que le permita llevar a cabo el desarrollo de una actividad específica.

1.3.1.3. Dimensiones del desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

Según MINEDU (2012), señala las siguientes dimensiones:

a) Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje:

Comprende la actuación del docente para promover respeto creando un ambiente favorable para los estudiantes, implica orientar su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes. Promover un ambiente acogedor de la diversidad y la resolución de conflictos en diálogo con los estudiantes.

b) Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje:

Comprende la acción del docente para desarrollar eficazmente su labor o función pedagógica dentro del aula, desarrollando sistemáticamente las sesiones de aprendizaje, orientando a los estudiantes, verificando la pertinencia de las actividades metodológicas desarrolladas de modo que los estudiantes adquieran los conocimientos y capacidades necesarias para su desarrollo óptimo. Este desempeño implica el control permanentemente de la ejecución de la programación, propiciar oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales; constatar que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión y el uso de recursos y tecnologías diversas y accesibles.

c) Desempeño en la evaluación de los aprendizajes:

Comprende la actuación docente para verificar los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, estableciendo una medida comparativa entre los conocimientos de los conocimientos adquiridos por los estudiantes en relación a los logros de aprendizaje esperados, aplicando las evaluaciones en concordancia y pertinencia a los contenidos desarrollados y empleando los instrumentos adecuados. Esta dimensión incluye el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes, la elaboración de instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes, la

sistematización de los resultados obtenidos en las evaluaciones en forma oportuna.

1.3.1.4. Importancia del desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

Según Lagos (2015), este dominio toma relevancia en la enseñanza que imparte el docente en clases, aplicando estrategias metodológicas para su aprendizaje en los estudiantes. Su punto central es que las acciones en el aula, sean amenas ya que así se facilita el proceso de aprendizaje de los estudiantes con el tema que se enseña. El principal énfasis al contenido disciplinario, como parte fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje, la cual incluye el dominio de aquellas competencias que le permitan desarrollarse óptimamente en un área de enseñanza, abarcando componentes sociales, físicos, sociales, etc.

Es por esta razón que dentro de este dominio es de suma importancia el rol que cumple el docente, ya que tiene en sus manos la labor de que los estudiantes tomen conciencia y sean parte activa de su proceso de aprendizaje, además que se comprometan con su aprendizaje, sintiéndose involucrados intelectualmente en la construcción personal de conocimientos. El docente debe orientar a sus educandos para que se involucren de manera personal con el contenido, relacionándolo con experiencias previas, de modo que estas respondan a sus intereses, a sus necesidades, tanto personales como sociales. Además durante el proceso de enseñanza el docente debe retroalimentar frecuentemente el trabajo de sus estudiantes, asegurándose que estén comprendiendo, para luego ser capaces de aplicarlo en la práctica.

1.3.1.5. Características del marco para la buena enseñanza

El sistema educativo del Perú, ha establecido un conjunto de documentos que brindan orientación y guía a los docentes en el desarrollo de su actividad, de modo que puedan desarrollar sus funciones de una forma óptima, y encaminada al logro de los objetivos educativos nacionales. En este sentido, busca establecer una línea de acción encaminada a fortalecer las capacidades y la motivación de los docentes en el cumplimiento de sus funciones, docentes que se comprometan con el desarrollo y formación de

los estudiantes. El diseño del marco del buen desempeño docente, permite responder eficazmente a la complejidad de la realidad educativa a nivel nacional, tomando en cuenta las peculiaridades de los estudiantes, de la institución y de la sociedad en general, buscando que las materias educativas que se imparten, así como los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan dentro de la institución respondan a la realidad social, de modo que los estudiantes puedan aplicar los conocimientos adquiridos en actividades de su vida diaria. (Ministerio de educación de Chile, 2008).

1.3.2. Compromiso institucional

1.3.2.1. Definición del compromiso institucional

Para Villafranca (2010), comprende el nivel de intensidad con la que se identifica y participa en las actividades de la institución, pudiese manifestar un compromiso de tipo afectivo, normativo y de continuidad.

Según Robbins y Judge (2009), comprende la magnitud o grado en la que el trabajador se vincula con la institución y adopta las metas u objetivos institucionales como propias, de modo que se sienta impulsado a desarrollar aquellas actividades que permitan alcanzarlas. Por lo tanto, comprende un proceso de apropiación de las creencias, metas, valores y principios institucionales, de modo que estas rijan accionar dentro de la institución.

Para Díaz y Montalbán (2004), es aquella predisposición psicológica del trabajador, que lo impulsa a buscar su permanencia en la institución y a participar activamente en el desarrollo de la misma.

Por último Arias (2001), abarca percepción de deber u obligación moral que siente al trabajador hacia la institución en la que labora, deber que lo impulsa a participar activamente en el desarrollo de las actividades institucionales.

1.3.2.2. Enfoque teórico que sustentan el compromiso institucional

Según Varona (1993), se sustenta en el Enfoque Conceptual de Compromisos Múltiples, que señala que el individuo o trabajador abarca un conjunto de sentimientos que lo vinculan a la institución en la que trabaja, y que se ve influenciada por el vínculo establecido con los objetivos y metas institucionales, los dueños de las instituciones, los demás trabajadores y las

otras personas que se vinculan con la institución (usuarios, proveedores, etc.). En este sentido, señala que el compromiso institucional existente en una persona se vincula a dos factores principales, por un lado, hacia la búsqueda de los objetivos institucionales; y por el otro, hacia la búsqueda del establecimiento de buenos vínculos entre todos los miembros de la institución.

1.3.2.3. Dimensiones del compromiso institucional

Según Villafranca (2010), señala las siguientes dimensiones:

- a) Compromiso afectivo:** comprende el vínculo afectivo producto del desarrollo de emociones o vínculos afectivos que lo unen a la institución, lo cual lo predispone a participar en la institución con una alta motivación interna, la cual surge muchas veces por una adecuada relación entre sus necesidades y expectativas dentro de la institución. (Meyer y Allen, 1991). Esta dimensión incluye los compromisos afectivos personales como la disposición para reflexionar sobre la forma de actuar y hacer las cosas y los compromisos afectivos en el aula como la capacidad para generar un ambiente de confianza en mis sesiones de aprendizaje.

- b) Compromiso de continuidad:** que comprende el vínculo establecido con la institución en la búsqueda de adecuados niveles de constancia y seguridad, más que el producido por un vínculo afectivo, donde el trabajador siente que ha permanecido un largo periodo de tiempo en la institución y que abandonarla y buscar un nuevo empleo le produce elevados niveles de inseguridad. Esta dimensión incluye el compromiso con la mejora continua de los procesos de aprendizaje y la mejora continua de la actitud positiva y propositiva de los estudiantes.

- c) Compromiso normativo:** Comprende el vínculo afectivo establecido en el trabajador hacia la institución y que es producto de una postura o una ética personal, donde el trabajador siente que la acción correcta es mantenerse vinculado a la institución. (Bayona y Goñi, 2007).

1.3.2.4. Importancia del compromiso institucional

Según Bayona y Goñi (2007), la importancia del desarrollo del compromiso institucional radica en que este influye directamente en el logro o consecución de las metas u objetivos institucionales, ya que el recurso humano es el elemento indispensable para el desarrollo de cualquier actividad institucional. En este sentido, en la actividad educativa se acrecienta la importancia del compromiso institucional, ya que se hace necesario la óptima participación de todos los miembros de la institución para un desempeño educativo óptimo, porque esta influye directamente en la formación del estudiante, quien será en el futuro un miembro activo de la sociedad. Los constantes cambios sociales, las constantes variables en las metodologías de la enseñanza, y los cambios en las necesidades y las exigencias educativas de los estudiantes, hace imperativa la necesidad de que los docentes y demás miembros de la institución hagan su mayor esfuerzo para desarrollar sus actividades, de modo que mediante ellas, puedan responder a los cambios sociales y pedagógicos presentes en la sociedad, y brindar así a los estudiantes una formación de calidad. Esta dimensión incluye el compromiso de cumplimiento de la calendarización escolar y el cumplimiento del docente mejora el aprendizaje de los estudiantes.

1.3.2.5. Compromiso del docente con la institución

Para Esteban (2001), el compromiso del docente debe abarcar tres ámbitos fundamentales:

-Gestor de la información; comprende el dominio de aquellos conocimientos propios a su área o ámbito profesional, así como a su capacidad para adecuar la forma en que los transmite a los estudiantes optimizar el efecto que estas producen en el estudiante, buscando que influya positivamente en todos los estudiantes sin exclusión alguna. .

-Guía del proceso de enseñanza y de aprendizaje; comprende la actuación docente para desarrollar la gestión de las actividades cumplir con su función de transmitir la información a los estudiantes, comprendiendo el adecuado manejo de los instrumentos y de las metodologías enseñanza, del desarrollo adecuado de los momentos de orientación, de retroalimentación, de modo que pueda satisfacer todas las expectativas educativas de los estudiantes.

-Ser un modelo a seguir; comprende la actividad docente relacionada con el desarrollo de una imagen que sea digna de imitar, de modo que el estudiante tenga un adecuado modelo que seguir y del cual valerse para el fortalecimiento de valores, principios y de una actitud adecuada. En este sentido, no solo debe cumplir con su función de transmisor de conocimientos, sino debe abarcar todas aquellas actividades que permitan desarrollar óptimamente al niño, en el área cognitiva, física, ética y moral.

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?

¿Qué relación existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?

¿Qué relación existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?

¿Qué relación existe entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?

¿Qué relación existe entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?

¿Qué relación existe entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación está referida a variables de actualidad e interés social, como el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional; por lo que se justifica en los siguientes criterios:

Justificación teórica: La investigación permitió, analizar, organizar, sistematizar y profundizar las variables y dimensiones de estudio como son el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional; esta información fue el resultado de una búsqueda exhaustiva en diversas fuentes de información como tesis, libros, revistas y otras. Dicha información se pondrá al alcance de la comunidad en general para profundizar los conocimientos sobre las variables de estudio.

Justificación práctica: Su aporte contribuyó a determinar como la relación existente entre las variables de estudio, ya que el conocimiento real del comportamiento de estas variables permite el planteamiento de estrategias pertinentes.

Justificación metodológica: La investigación tiene justificación metodológica por el tipo de investigación elegida la cual fue de tipo no experimental, el diseño metodológico adoptado para la realización de la investigación fue descriptivo correlacional, los instrumentos elaborados pasaron por un proceso de validación a cargo de expertos y confiabilidad a través del análisis estadístico, los cuales constituyen experiencias que pueden ser utilizados por otros investigadores en la realización de nuevas investigaciones de mayor amplitud y nivel de profundidad.

Relevancia social: Esta investigación se justifica por su relevancia social ya que está dirigida a los miembros de una sociedad; en la presente investigación los beneficiarios fueron los docentes que conforman la muestra

y los beneficiarios indirectos fueron los estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general.

1.6. Hipótesis

Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

No existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Hipótesis específicos:

Existe relación directa entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Existe relación directa entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Existe relación directa entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Existe relación directa entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Existe relación directa entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Existe relación directa entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

1.7. Objetivos

1.7. 1. General

Establecer la relación que existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

1.7.2. Específicos

Determinar la relación que existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Determinar la relación que existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Determinar la relación que existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Determinar la relación que existe entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Determinar la relación que existe entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Determinar la relación que existe entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

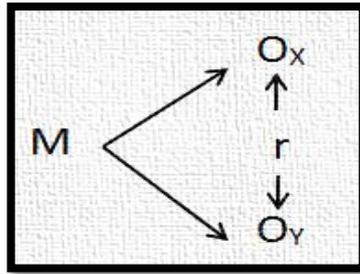
II. MÉTODO

La investigación consideró un enfoque metodológico cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2006).

2.1. Diseño de investigación

Es una investigación de tipo no experimental; ya que en esta investigación no se manipula de forma deliberada las variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Se considera un diseño descriptivo correlacional. Es descriptivo correlacional, ya que se describe relaciones entre dos variables de un grupo, para luego establecer las relaciones entre estas. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

El diseño es correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de estudio docentes de la institución San Luis Gonzaga

Ox = Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje.

Oy = Compromiso institucional

r= Correlación entre las variables estudiadas

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

Dimensiones:

D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje

D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje

D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes

Variable 2: Compromiso institucional

Dimensiones:

D1: Compromiso afectivo

D2: Compromiso de continuidad

D3: Compromiso normativo.

2.2.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	El desempeño en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes implica la competencia del docente para conducir el proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la diversidad, refiere la mediación del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente, el desarrollo de estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes (MINEDU, 2012).	El desempeño en la enseñanza para el aprendizaje se evaluó mediante un cuestionario de 24 ítems en función a la dimensiones: D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje. D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje. D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes	Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve respeto creando un ambiente favorable - Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes. - Promueve un ambiente acogedor de la diversidad. - Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes. 	Escala de intervalo
			Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Controla permanentemente la ejecución de su programación - Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales - Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje - Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles. 	
			Desempeño en la evaluación de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes - Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. - Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones en forma oportuna. - Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos. 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso institucional	Villafranca (2010), lo define como el nivel de intensidad con la que un miembro de la organización se identifica y participa en las actividades de la institución, pudiéndose manifestar un compromiso de tipo afectivo, normativo o de continuidad.	El compromiso institucional se operacionalizó mediante un cuestionario de 24 ítems estructurado en función de sus dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	- Compromisos afectivos personales - Compromisos afectivos en el aula.	Escala de intervalo
			Compromiso de continuidad	- Mejora continua de los procesos de aprendizaje - -Mejora continua de la actitud positiva de estudiantes	
			Compromiso normativo	- Compromiso con la calendarización escolar - Cumplimiento del docente con el aprendizaje de los estudiantes.	

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

La población estuvo constituida por 101 docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Cuadro 1: Población de estudio

Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.		
Área	# de docentes	%
Área de Comunicación	18	18%
Área de Matemática	19	19%
Área de Ciencia, Tecnología y Ambiente	17	17%
Área Historia, Geografía Y Economía	10	10%
Área Persona, Familia y RR.HH.	8	8%
Área de religión	6	5%
Área de ingles	8	8%
Área de arte	7	7%
Área Formación Ciudadana y Civica	8	8%
Total	101	100%

Fuente: CAP de la Institución Educativa San Luis Gonzaga de Ica

2.3.2. Muestra

La muestra es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población (Vara, 2010).

La selección de la muestra se realizó a través de la aplicación de la fórmula de poblaciones finitas:

n= Tamaño de la muestra	n=	?
Z = Sigma = Nivel de Confianza (1-5)	Z=	1.96
N = Universo	N=	101
P = Posibilidad de éxito = 50%	P=	50
Q = Posibilidad de error = 50%	Q=	50

E = Error muestral (1-10)

E= 5

FORMULA PARA POBLACIONES

FINITAS:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot N + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{3.8^2 \cdot 50 \cdot 50 \cdot 101}{25 \cdot 101 + 4 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$n = \frac{192.1 \cdot 5050}{2525 + 4 \cdot 2500}$$

$$n = \frac{970004}{2525.0 + 9604}$$

$$n = \frac{970004}{12129}$$

$$n = 80$$

Fracción Muestral

$$Fp = \frac{n \cdot 100}{N}$$

$$Fp = \frac{80 \cdot 100}{101}$$

$$Fp = \frac{7997}{101}$$

$$Fp = 79 \%$$

Estuvo conformada por 80 docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Cuadro 2:
estudio

Muestra de

Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.	
Área	# de docentes
Área de Comunicación	14
Área de Matemática	15
Área de Ciencia, Tecnología y Ambiente	14
Área Historia, Geografía Y Economía	8
Área Persona, Familia y RR.HH.	6
Área de religión	5
Área de ingles	6
Área de arte	6
Área Formación Ciudadana y Cívica	6
Total	80

2.3.3. Muestreo:

La muestra se realizó a través de la técnica del muestreo probabilístico. En este caso se utilizó el muestreo aleatorio simple para determinar las unidades de la muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas:

Encuesta:

Técnica que permitió el recojo de la información a partir de la formulación de un conjunto de ítems, para comprender el comportamiento de las unidades muestrales.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

FICHA TÉCNICA N°01

Nombre:	Cuestionario para evaluar el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje
Autor:	Br. GAMONAL JERÓNIMO, Julia Elena
Año de edición:	2017
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes
Ámbito de aplicación:	Docentes
Administración:	Individual
Duración:	45 min (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado al docente responsable del curso Dr. Aparcana Hernández, José Carlos
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Crombach - Cuestionario para evaluar el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje. El valor $\alpha = 0,937$
Campo de aplicación:	Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica.
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación se detalla: D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje (8 ítems) D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje (8 ítems) D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes (8 ítems)
Calificación:	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 punto)

Categorías:	Deficiente [24-40> Regular [40-56> Bueno [56-72]
--------------------	--

FICHA TÉCNICA N°02

Nombre:	Cuestionario para evaluar el compromiso institucional.
Autor:	Br. GAMONAL JERÓNIMO, Julia Elena
Año de edición:	2017
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Compromiso afectivo. D2: Compromiso de continuidad. D3: Compromiso normativo.
Ámbito de aplicación:	Docentes
Administración:	Individual
Duración:	45 min (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable compromiso institucional y sus dimensiones
Validez:	En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado al docente responsable del curso Dr. Aparcana Hernández, José Carlos
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Crombach - Cuestionario para evaluar el compromiso institucional. El valor $\alpha = 0,948$
Campo de aplicación:	Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica.
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación se detalla: D1: Compromiso afectivo (8 ítems) D2: Compromiso de continuidad (8 ítems) D3: Compromiso normativo (8 ítems)
Calificación:	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 punto)
Categorías:	Deficiente [24-40> Regular [40-56> Bueno [56-72]

2.4.3. Validez de contenido:

La validez de contenido se logró mediante la consulta al docente del curso (técnica juicio de expertos) quienes determinaron si el instrumento cuestionario sobre relaciones interpersonales reunió las condiciones necesarias para ser aplicado a nuestra muestra de estudio.

2.4.4. Confiabilidad:

Se realizó la prueba de Fiabilidad interna, después de aplicar el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Confiabilidad de Alpha de Cronbach - Cuestionario para evaluar el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

El valor de la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,937 mayor a 0.8

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	15	71,4
Excluded ^a	6	28,6
Total	21	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,937	24

Confiabilidad de Alpha de Cronbach - Cuestionario para evaluar el compromiso social

El valor de la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,948 mayor a 0.8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	71,4
	Excluded ^a	6	28,6
	Total	21	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,948	24

2.5. Métodos de análisis de datos:

La información que fue recogida a través de los cuestionarios elaborados para evaluar cada una de las variables de estudio.

- software Excel 2014 y SPSS 22 para ser procesados.
- Tabulación de los datos, (parámetros estadísticos de medidas de tendencia central y medidas de dispersión),
- Tablas de clasificación simple y de doble entrada,
- Figuras estadísticas y calculando frecuencias absolutas y relativas porcentuales de acuerdo a los objetivos de nuestra investigación.

En el análisis estadístico inferencial: se hizo uso de la prueba "T" de Student de correlación.

2.6. Aspectos éticos

La investigación veló por los siguientes aspectos éticos:

- Se codificó cada instrumento para salvaguardar la identidad de cada uno de los docentes que participaron en la presente investigación.

- Los resultados serán divulgados a las autoridades correspondientes para lograr desarrollar estrategias de mejora.
- Se citó a cada autor que fue considerado durante el desarrollo del marco teórico.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Categoría		f(i)	h(i)
Deficiente	[24-40>	5	6%
Regular	[40-56>	24	30%
Bueno	[56-72]	51	64%
Total		80	100%
Media aritmética		59.61	

Fuente: Data de resultados

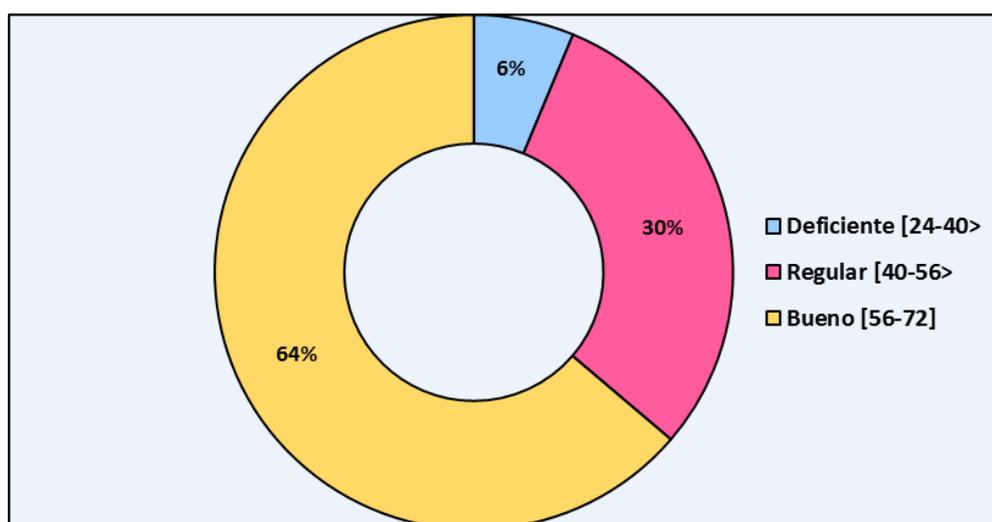


Figura 1: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Se observa en la tabla que el 6% (5) docentes presentan un deficiente desempeño en la enseñanza para el aprendizaje, el 30% (24) un nivel regular y el 64% (51) presentan un buen desempeño en la enseñanza para el aprendizaje. Finalmente se obtiene una media aritmética de 59,61 puntos

que permite afirmar que el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno.

Tabla 2: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [8-14>	6	8%
Regular [14-19>	21	26%
Bueno [19-24]	53	66%
Total	80	100%
Media aritmética	20.55	

Fuente: Data de resultados

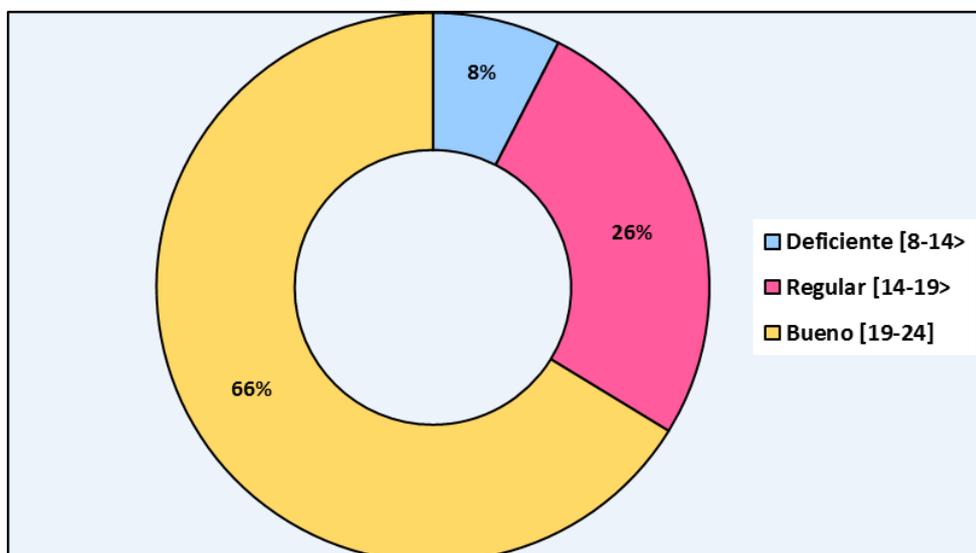


Figura 2: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Se observa en la tabla que el 8% (6) docentes presentan un deficiente desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje, el 26% (21) un nivel regular y el 66% (53) presentan un buen desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje. Finalmente se obtiene

una media aritmética de 20,55 puntos que permite afirmar que el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno.

Tabla 3: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [8-14>	8	10%
Regular [14-19>	25	31%
Bueno [19-24]	47	59%
Total	80	100%
Media aritmética	19.80	

Fuente: Data de resultados

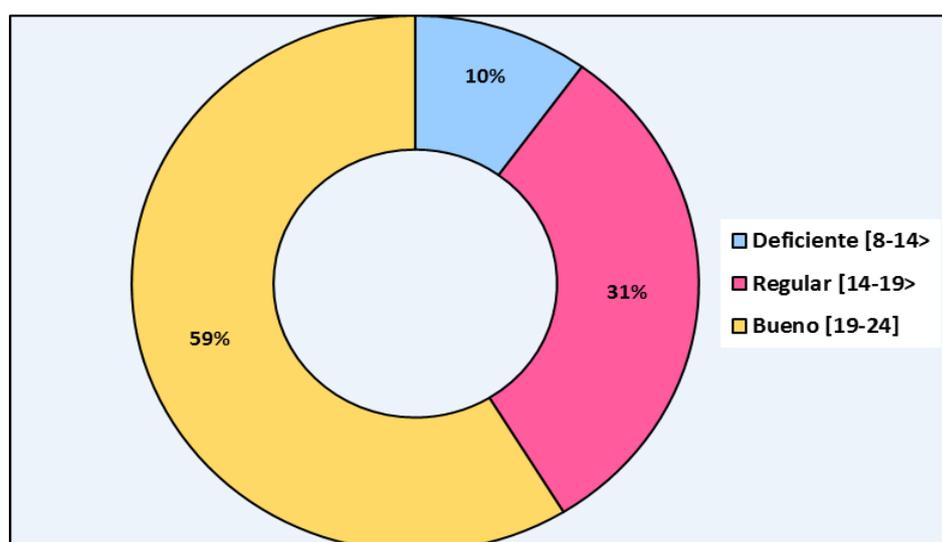


Figura 3: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Se observa en la tabla que el 10% (8) docentes presentan un deficiente desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje, el 31% (25) un nivel regular y el 59% (47) presentan un buen desempeño en la

conducción del proceso de enseñanza aprendizaje. Finalmente se obtiene una media aritmética de 19,80 puntos que permite afirmar que el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno.

Tabla 4: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [8-14>	10	13%
Regular [14-19>	29	36%
Bueno [19-24]	41	51%
Total	80	100%
Media aritmética	19.26	

Fuente: Data de resultados

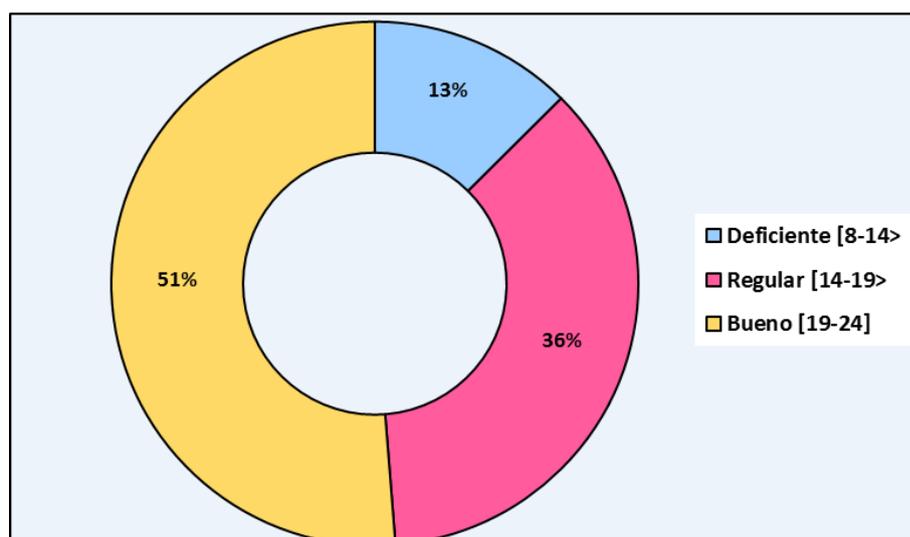


Figura 4: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Se observa en la tabla que el 13% (10) docentes presentan un deficiente desempeño en la evaluación de los aprendizajes, el 36% (29) un nivel regular y el 51% (41) presentan un buen desempeño en la evaluación de los aprendizajes. Finalmente se obtiene una media aritmética de 19,26 puntos

que permite afirmar que el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno.

Tabla 5: Compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Categoría		f(i)	h(i)
Deficiente	[24-40>	9	11%
Regular	[40-56>	21	26%
Bueno	[56-72]	50	63%
Total		80	100%
Media aritmética		60.55	

Fuente: Data de resultados

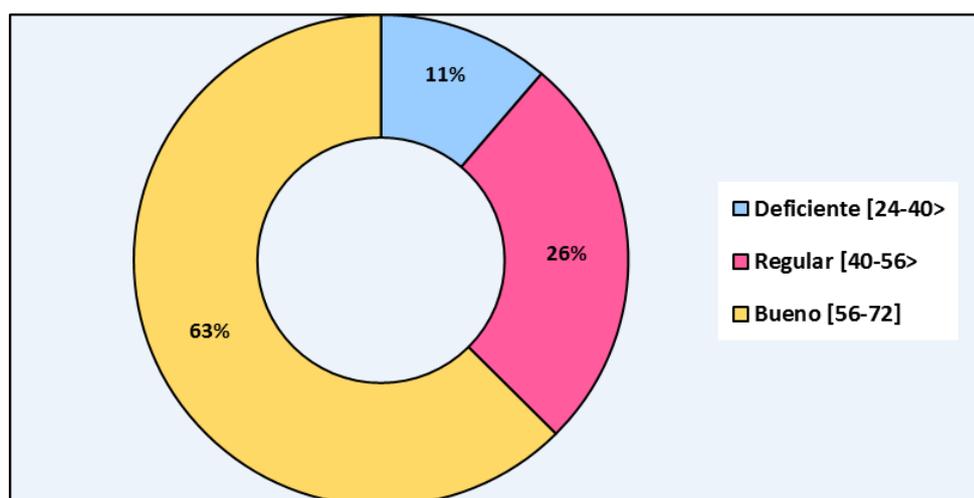


Figura 5: Compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Se observa en la tabla que el 11% (9) docentes presentan un deficiente compromiso institucional, el 26% (21) un nivel regular y el 63% (50) presentan un buen compromiso institucional. Finalmente se obtiene una media aritmética de 60,55 puntos que permite afirmar que el compromiso

institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno.

Tabla 6: Compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Categoría		f(i)	h(i)
Deficiente	[8-14>	7	9%
Regular	[14-19>	24	30%
Bueno	[19-24]	49	61%
Total		80	100%
Media aritmética		20.43	

Fuente: Data de resultados

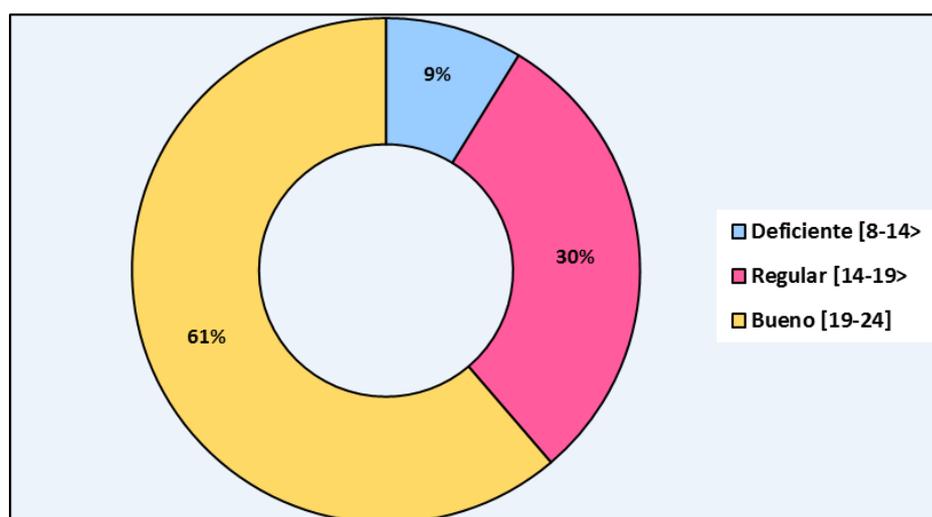


Figura 6: Compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Se observa en la tabla que el 9% (7) docentes presentan un deficiente compromiso afectivo, el 30% (24) un nivel regular y el 61% (49) presentan un buen compromiso afectivo. Finalmente se obtiene una media aritmética de 20,43 puntos que permite afirmar que el compromiso afectivo en docentes

de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno.

Tabla 7: Compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Categoría		f(i)	h(i)
Deficiente	[8-14>	9	11%
Regular	[14-19>	20	25%
Bueno	[19-24]	51	64%
Total		80	100%
Media aritmética		20.23	

Fuente: Data de resultados

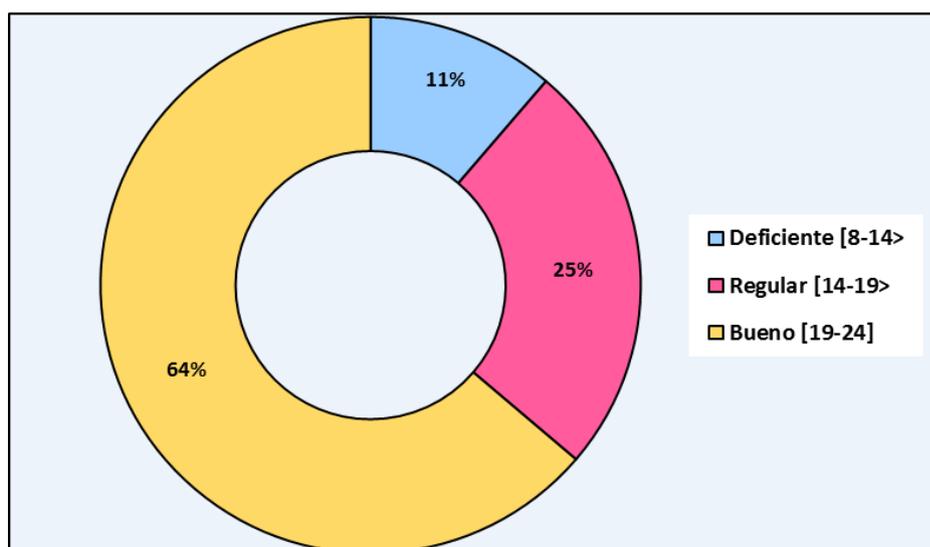


Figura 7: Compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Se observa en la tabla que el 11% (9) docentes presentan un deficiente compromiso de continuidad, el 25% (20) un nivel regular y el 64% (51) presentan un buen compromiso de continuidad. Finalmente se obtiene una media aritmética de 20,23 puntos que permite afirmar que el compromiso de

continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno.

Tabla 8: Compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Categoría		f(i)	h(i)
Deficiente	[8-14>	12	15%
Regular	[14-19>	21	26%
Bueno	[19-24]	47	59%
Total		80	100%
Media aritmética		19.90	

Fuente: Data de resultados

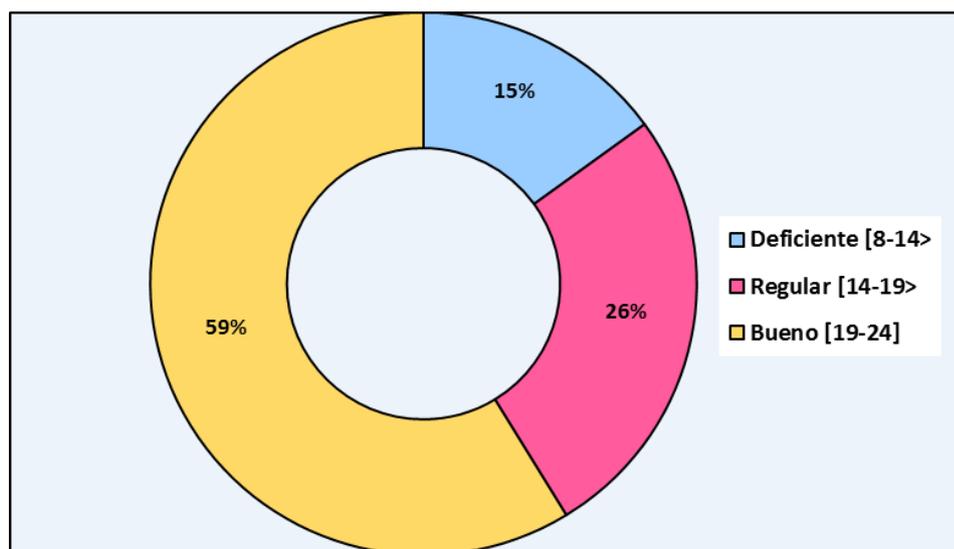


Figura 8: Compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Se observa en la tabla que el 15% (12) docentes presentan un deficiente compromiso normativo, el 26% (21) un nivel regular y el 59% (47) presentan un buen compromiso normativo. Finalmente se obtiene una media aritmética de 19,90 puntos que permite afirmar que el compromiso normativo en

docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno.

Tabla 9: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje	D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje	D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes	Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	D1: Compromiso afectivo	D2: Compromiso de continuidad	D3: Compromiso normativo.	Vy: Compromiso institucional
N	80	80	80	80	80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}								
Mean	20,5500	19,8000	19,2625	59,6125	20,4250	20,2250	19,9000	60,5500
Std. Deviation	3,86120	3,87592	4,15139	10,89709	4,16366	4,40361	4,41975	12,59285
Most Extreme Differences								
Absolute	,250	,215	,179	,149	,294	,244	,221	,230
Positive	,186	,139	,145	,128	,195	,196	,177	,182
Negative	-,250	-,215	-,179	-,149	-,294	-,244	-,221	-,230
Test Statistic	,250	,215	,179	,149	,294	,244	,221	,230
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Interpretación: En la tabla 9 se presenta los resultados obtenidos de la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicado a las variables de estudio (Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y Compromiso institucional) y sus dimensiones.

Se observa que los niveles de significancia bilateral obtenidos, todos son menores a $\alpha=0.05$; este valor indica que los datos difieren de la distribución normal; por lo tanto se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar si las variables (Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y Compromiso institucional) se relacionan significativamente.

Tabla 10: Correlación entre las variables (Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y Compromiso institucional).

	Dimensiones	Variable Y: Compromiso institucional
enseñanza para el aprendizaje		R=0,713

Fuente: Data resultados

Interpretación:

A continuación se presentan la correlación de Rho Spearman obtenidas entre las variables desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y compromiso institucional.

Existe una relación entre la variable X y Y de $r=0,713$; que demuestra que a un buen desempeño en la enseñanza para el aprendizaje le corresponde un buen compromiso institucional, y viceversa.

Tabla 11: Correlación entre la variable desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y las dimensiones de la variable compromiso institucional.

	Dimensiones	Variable X: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje
Variable Y: Compromiso institucional	D. 1. Compromiso afectivo	R=0,707
	D. 2. Compromiso de continuidad	R=0,688
	D. 3. Compromiso normativo	R=0,684

Fuente: Data resultados

Interpretación:

A continuación se presentan la correlación de Rho Spearman obtenidas entre la variable desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y las dimensiones de la variable compromiso institucional.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo es 0,707.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad es 0,688.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo es 0,684.

Variable X: desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	D. 1. Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje	R=0,635
	D. 2. Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje	R=0,679
	D. 3. Desempeño en la evaluación de los aprendizajes	R=0,692

Tabla 12: Correlación entre las dimensiones de la variable desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y la variable compromiso institucional.

Fuente: Data resultados

Interpretación:

A continuación se presentan la correlación de Rho Spearman obtenidas entre las dimensiones de la variable desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y la variable compromiso institucional.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional es 0,635.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional es 0,679.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional es 0,692.

Tabla 13: Relación entre las variables desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y la variable compromiso institucional en la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica.

ANOVA^a

	Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7624,112	1	7624,112	121,272	,000 ^b
	Residuo	4903,688	78	62,868		
	Total	12527,800	79			

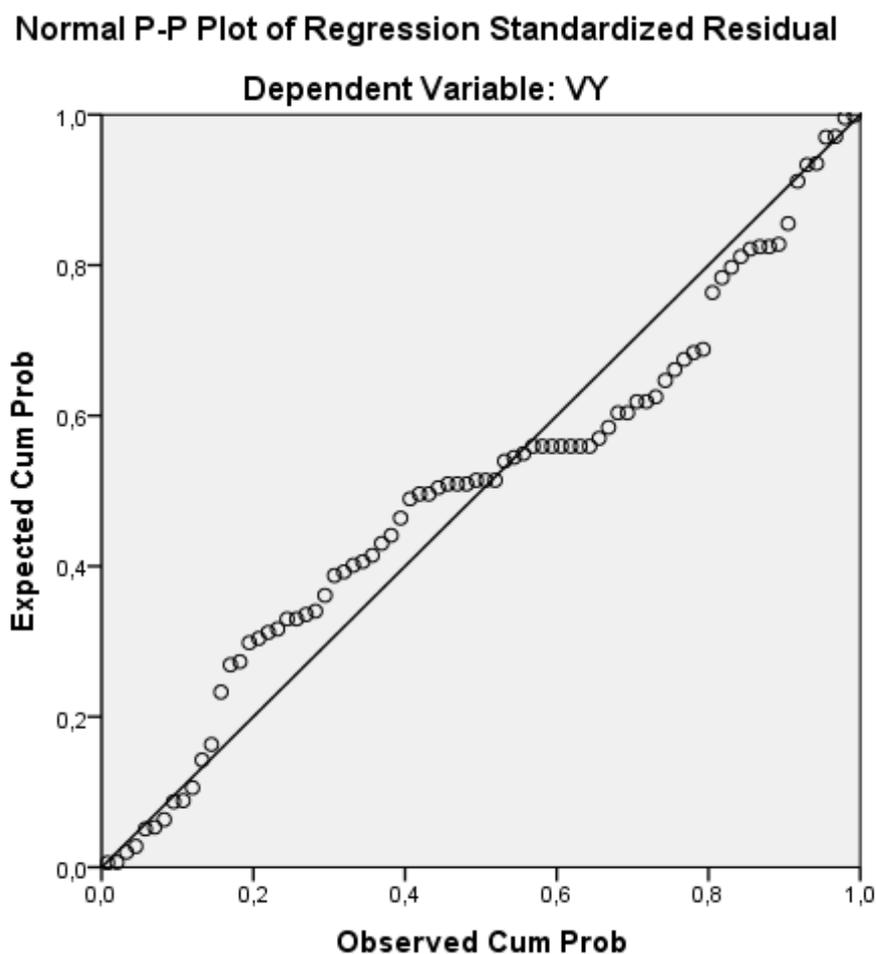
a. Dependent Variable: Vy: Compromiso institucional

b. Predictors: (Constant), Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

* R= 0.713 ^a

R²=0,508

Figura 9: Diagrama de dispersión entre las variables desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y la variable compromiso institucional en la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica.



En la **tabla 13** el coeficiente de determinación obtenido es de 0,508; por lo que se puede observar que existe una relación entre las variables: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica; ($p < 0.01$); siendo el 50,8% la relación entre ambas variables, estando el 49,2% influenciado por otros factores.

Descripción de la prueba de hipótesis general

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	Vy: Compromiso institucional
Spearman's rho	Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 80	,713** ,000 80
	Vy: Compromiso institucional	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,713** ,000 80	1,000 . 80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

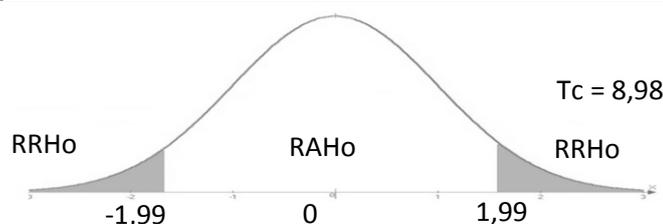
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,98	±1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,713 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,713^2}{80 - 2}}} = 8,98$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 8,98 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 1

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	D1: Compromiso afectivo
Spearman's rho	Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 80	,707** ,000 80
	D1: Compromiso afectivo	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,707** ,000 80	1,000 . 80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica: Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

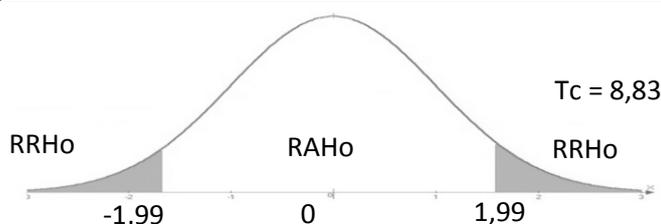
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,83	±1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,707 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,707^2}{80 - 2}}} = 8,83$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 8,83 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 2

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	D2: Compromiso de continuidad
Spearman's rho	Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 80	,688** ,000 80
	D2: Compromiso de continuidad	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,688** ,000 80	1,000 . 80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica: Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

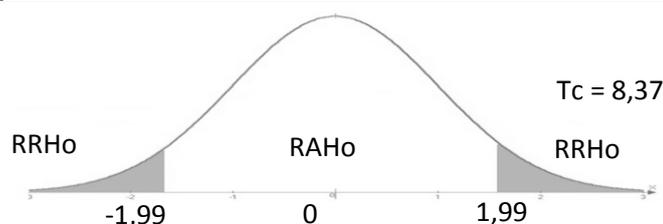
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,37	±1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,688 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,688^2}{80 - 2}}} = 8,37$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 8,37 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 3

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	D3: Compromiso normativo.	
Spearman's rho	Vx: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 80	,684** ,000 80	
	D3: Compromiso normativo.	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,684** ,000 80	1,000 . 80	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica: Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

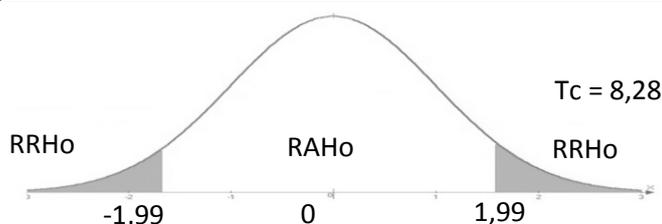
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,28	±1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,684 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,684^2}{80 - 2}}} = 8,28$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 8,28 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 4

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje	Vy: Compromiso institucional	
Spearman's rho	D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 80	,635** ,000 80	
	Vy: Compromiso institucional	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,635** ,000 80	1,000 . 80	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica: Existe relación directa entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

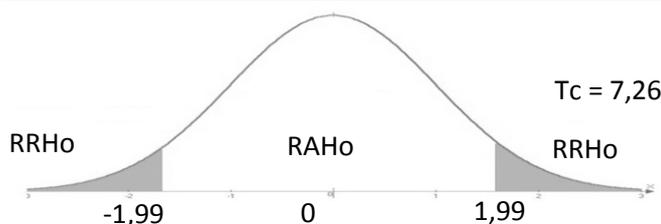
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
7,26	±1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,635 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,635^2}{80 - 2}}} = 7,26$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 7,26 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación directa entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 5

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje	Vy: Compromiso institucional
Spearman's rho	D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 80	,679** ,000 80
	Vy: Compromiso institucional	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,679** ,000 80	1,000 . 80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica: Existe relación directa entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

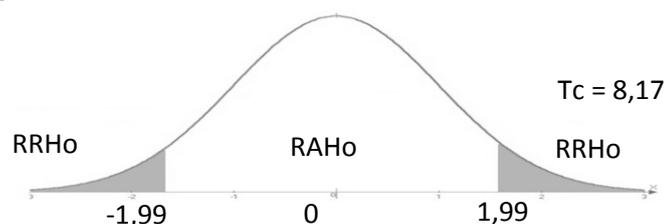
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,17	±1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,679 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,679^2}{80 - 2}}} = 8,17$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 8,17 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación directa entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 6

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

		D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes	Vy: Compromiso institucional
Spearman's rho	D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 80
	Vy: Compromiso institucional	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,692** ,000 80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica: Existe relación directa entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

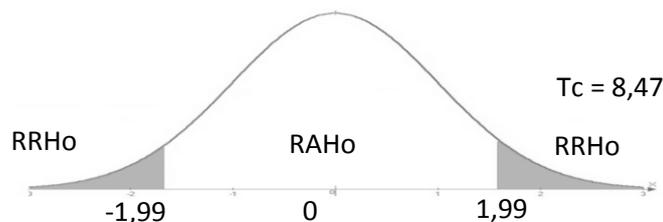
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,47	±1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,692 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,692^2}{80 - 2}}} = 8,47$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 8,47 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación directa entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados elabora considerando tres aspectos los cuales fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,713 que indica que a un buen desempeño en la enseñanza para el aprendizaje le corresponde un buen compromiso institucional, y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Espinoza, G. (2014) quien sostiene en su trabajo de investigación que el docente es el pilar del proceso formativo, donde su actividad, el cumplimiento óptimo de sus funciones es de importancia significativa en la cantidad de conocimientos que adquieren los estudiantes, en la motivación que tienen para participar activamente en clases, orientándolos, corrigiéndolos y disipando sus dudas con la finalidad de que el proceso de enseñanza se desarrolle de forma óptima; y por su parte Villafranca, C. (2010) quien señala que el compromiso que los docentes hacia su institución no están relacionado con el clima existente en la institución, por lo tanto, los elementos propios del ambiente, de la estructura y de las relaciones que se establecen entre los empleados influye ni determina el vínculo entre trabajador e institución.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por MINEDU (2012), el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje comprende la función docente concerniente a la transmisión de conocimientos a los estudiantes, el cual debe de ir enmarcado dentro de los enfoques actuales de inclusión y atención a la diversidad cultural, según Robbins y Judge (2009), el compromiso institucional comprende la magnitud o grado en la que el trabajador se vincula con la institución y adopta las metas u objetivos institucionales como propias, de modo que se sienta impulsado a desarrollar aquellas actividades que permitan alcanzarlas. Por lo tanto, comprende un proceso de apropiación de las

creencias, metas, valores y principios institucionales, de modo que estas rijan accionar dentro de la institución.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,707$.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Maldonado, R. (2012) quien sostiene en su trabajo de investigación que el desempeño que demuestra el docente a la hora de realizar específicamente el proceso de enseñanza, tiene un alto nivel de relación con el aprendizaje que desarrollan los estudiantes en su permanencia en el centro educativo, ya que los resultados demuestran que un alto nivel de aprendizaje en sus niveles cognitivo, procedimental y actitudinal, se debe a un eficaz proceso de enseñanza realizado por el docente.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Villafranca (2010), el compromiso afectivo: comprende el vínculo afectivo producto del desarrollo de emociones o vínculos afectivos que lo unen a la institución, lo cual lo predispone a participar en la institución con una alta motivación interna, la cual surge muchas veces por una adecuada relación entre sus necesidades y expectativas dentro de la institución. (Meyer y Allen, 1991). Esta dimensión incluye los compromisos afectivos personales como la disposición para reflexionar sobre la forma de actuar y hacer las cosas y los compromisos afectivos en el aula como la capacidad para generar un ambiente de confianza en mis sesiones de aprendizaje.

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,688$.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Figueroa, G. (2015) quien sostiene en su trabajo de investigación que los resultados encontrados, permiten señalar que el desempeño que demuestra el docente dentro de la institución donde labora, principalmente en su funciones de promotor de los aprendizajes, se ve directamente relacionado con su percepción del liderazgo que ejercen los directivos de dicha institución, pudiendo esta apoyar el óptimo desempeño del docente, o reducir su nivel de eficacia.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Villafranca (2010), el compromiso de continuidad: comprende el vínculo establecido con la institución en la búsqueda de adecuados niveles de constancia y seguridad, más que el producido por un vínculo afectivo, donde el trabajador siente que ha permanecido un largo periodo de tiempo en la institución y que abandonarla y buscar un nuevo empleo le produce elevados niveles de inseguridad. Esta dimensión incluye el compromiso con la mejora continua de los procesos de aprendizaje y la mejora continua de la actitud positiva y propositiva de los estudiantes.

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,684$.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Hurtado, L. (2014) quien sostiene en su trabajo de investigación que las conclusiones arribadas en la investigación, permiten señalar que para que el trabajador desarrolle un alto nivel de compromiso institucional, es necesario que este se sienta satisfecho con la institución, tanto en el plano laboral así como en el plano ético, donde la percepción de un trato justo e imparcial en cada ámbito institucional genera un gran nivel de satisfacción en el trabajador, lo cual incrementa su sentido de compromiso hacia la misma.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Villafranca (2010), el compromiso normativo: comprende el vínculo afectivo establecido en el trabajador hacia la institución y que es producto de una postura

o una ética personal, donde el trabajador siente que la acción correcta es mantenerse vinculado a la institución.

En la hipótesis específica N°4; se señala que existe relación directa entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,635$.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Zabaleta, F. (2015) quien sostiene en su trabajo de investigación que el compromiso que poseen los directivos de las instituciones se ven directamente relacionadas con el nivel de desempeño que muestran en el cumplimiento de sus funciones, en el logro de metas y en el esfuerzo por mejorar la imagen institucional.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por MINEDU (2012), el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje: Comprende la actuación del docente para promover respeto creando un ambiente favorable para los estudiantes, implica orientar su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes. Promover un ambiente acogedor de la diversidad y la resolución de conflictos en diálogo con los estudiantes.

En la hipótesis específica N°5; se señala que existe relación directa entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,679$.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Guarniz, A. (2014) quien en su trabajo de investigación señala que todos aquellos docente que poseen un bajo nivel de compromiso hacia la institución en la que laboran demuestran un bajo desempeño en el aula de clases, ya que en el influyen otros factores tales como la autoeficacia docente, la experiencia profesional, etc., que son elementos que no se relacionan directamente con el compromiso institucional.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por MINEDU (2012), el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje: Comprende la acción del docente para desarrollar eficazmente su labor o función pedagógica dentro del aula, desarrollando sistemáticamente las sesiones de aprendizaje, orientando a los estudiantes, verificando la pertinencia de las actividades metodológicas desarrolladas de modo que los estudiantes adquieran los conocimientos y capacidades necesarias para su desarrollo óptimo. Este desempeño implica el control permanentemente de la ejecución de la programación, propiciar oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales; constatar que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión y el uso de recursos y tecnologías diversas y accesibles.

En la hipótesis específica N°6; se señala que existe relación directa entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,692$.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Flores, Y. (2014) quien en su trabajo de investigación señala como resultados la relación existente entre el clima que perciben los miembros de la institución en el cumplimiento de sus funciones, y el grado de compromiso que desarrollan hacia el valoración del nombre, la imagen y logro de metas de la institución, el cual se ve reflejada en el cumplimiento de las normas organizaciones y en la constancia en su desempeño

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por MINEDU (2012), El desempeño en la evaluación de los aprendizajes: Comprende la actuación docente para verificar los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, estableciendo una medida comparativa entre los conocimientos de los conocimientos adquiridos por los estudiantes en relación a los logros de aprendizaje esperados, aplicando las evaluaciones en concordancia y pertinencia a los contenidos desarrollados y empleando los instrumentos adecuados. Esta dimensión incluye el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes, la elaboración de instrumentos válidos para

evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes, la sistematización de los resultados obtenidos en las evaluaciones en forma oportuna.

Se puede concluir señalando que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,713$ que indica que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, es decir a un buen desempeño en la enseñanza para el aprendizaje le corresponde un buen compromiso institucional, y viceversa.
- Segunda:** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,707$ que indica que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, es decir a un buen desempeño en la enseñanza para el aprendizaje le corresponde un buen compromiso afectivo, y viceversa.
- Tercera:** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,688$ que indica que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; es decir a un buen desempeño en la enseñanza para el aprendizaje le corresponde un buen compromiso de continuidad, y viceversa.
- Cuarta:** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,684$ que indica que existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; es

decir a un buen desempeño en la enseñanza para el aprendizaje le corresponde un buen compromiso normativo, y viceversa.

Quinta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,635$ que indica que existe relación directa entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; es decir a un buen desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje le corresponde un buen compromiso institucional, y viceversa.

Sexta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,679$ que indica que existe relación directa entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; es decir a un buen desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje le corresponde un buen compromiso institucional, y viceversa.

Séptima: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,692$ que indica que existe relación directa entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016; es decir a un buen desempeño en la evaluación de los aprendizajes le corresponde un buen compromiso institucional, y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** A la Dirección Regional de Educación de Ica realizar capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el desempeño en la enseñanza de esta forma se busca un mejor conocimiento para la creación de un clima propicio para el aprendizaje, la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y la evaluación de los aprendizajes. Por otro lado realizar talleres de concientización para lograr un mayor compromiso institucional por parte de los docentes.
- Segunda:** A los especialistas de la UGEL de Ica trabajar de manera conjunta con los directores de las diferentes Instituciones Educativas para desarrollar estrategias que permitan mejorar el compromiso institucional de los docentes a través del compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo.
- Tercera:** Al Director de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica realizar reuniones con los docentes para retroalimentar sus conocimientos sobre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje con el propósito de que el docente logre promover en los estudiantes el respeto por sí mismos y sus compañeros para aprender en un ambiente armonioso, orienten a los estudiantes a participar
- Cuarta:** A los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, elaborar diversos instrumentos para la evaluación de competencias y actitudes en los estudiantes así como diversos instrumentos (guía de observación, lista de cotejos, cuestionarios, etc.) para la evaluación del trabajo grupal de los estudiantes que evidencie el desarrollo de capacidades.

Quinta: A los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica, considerar que los resultados de las evaluaciones de aprendizaje sean procesados y organizados de manera periódica, comunicar a los estudiantes sobre sus calificaciones de manera oportuna además considerar en articular las competencias y las características de sus estudiantes para la evaluación.

REFERENCIAS

- Arciniega, L. (2002) Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Revista Contaduría y Administración. (200). Consulta: 17 de febrero de 2008. <http://www.ejournalunammx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Astorga, B. (2014). Teorías constructivistas del aprendizaje (Tesis de licenciatura). Universidad Académica de Humanismo Cristiano. Santiago.
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). Compromiso organizacional. Consulta: 11 de febrero de 2015. http://www.ucm.es/BUCM/computdoc/s/10005/10196838_1.htm
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Thomson.
- Díaz, F. y Montalbán, M. (2004) El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral En A. Rodríguez (coord.), Psicología de las Organizaciones. Barcelona: UOC.
- Doug, L. y Fred, K. (2006). Leader to Leader. San Francisco Spring, Vol. 20, N° 40, pp. 13.
- Espinoza, G. (2014). “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”. Tesis de la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

- Esteban, F. (2001). "El contrato moral del docente", en Programa de Educación en Valores. Universitat de Barcelona. Instituto de Ciencias de la Educación, España
- Figuerola, G. (2015). Influencia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 22299 "Carlos Cueto Fernandini" de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. Universidad Complutense de Madrid, España. (Tesis doctoral).
- Flores, Y. (2014). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios. Tesis de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"; Barquisimeto.
- Gascón, D. y Marcano, A. (2013). Análisis del compromiso organizacional de los trabajadores de la Arepera Venezuela Maturín – MOAGAS Universidad de Oriente, Maturín. (Tesis de grado).
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final Fase Uno. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Guarniz, A. (2014). Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo.
- Hurtado, L. (2014). Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una Universidad Privada de Bogotá; Colombia. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia; Medellín.
- Jaik, A., Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de Posgrado. Revista electrónica de diálogos educativos

- Lagos, C. (2015). "Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes".
Extraído el 30 /09/16 en: <https://sites.google.com/site/proyectedeaulacplv/c-2-las-estrategias-de-ensenanza-son-desafiantes-coherentes-y-significativas-para-los-estudiantes/dominio-c>
- Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres; Lima.
- Meyer, J y Allen, N (1991). A tres conceptualización componente de Compromiso Organizacional. Recursos Humanos Manegement Review, Vol. 01, pp. 61-89.
- MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima
- MINEDU (2014). Rutas de aprendizaje del área de matemática. Lima
- Ministerio de educación de Chile. (2008). Marco para la Buena Enseñanza. Séptima Ed. CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas). Chile: Maval Ltda.
- Moura, C. (2000). La reforma de la educación primaria y secundaria en América.
- Ramos, A. (2005). El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima. Universidad de Colima, México. (Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía).
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Décimo tercera edición. México: Pearson educación.
- Varona, F. (1993) Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. Revista Diálogos. N° 35, pp. 68-77.
- Villafranca, C. (2010). Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones en docentes de las instituciones de educación inicial de la red N° 08 de la Región Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.

Zabaleta, F. (2015). El Desempeño directivo y el Compromiso institucional en la Institución Educativa N° 22494 “Juan XXIII” de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.

ANEXOS

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE X: DESEMPEÑO EN LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE

Título: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y compromiso institucional en docentes de una institución educativa, Ica-2016.
Autor: Br. GAMONAL JERÓNIMO, Julia Elena

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje	Promueve respeto creando un ambiente favorable	1. Promueves en los estudiantes el respeto por si mismo y sus compañeros para aprender en un ambiente armonioso.				✓		✓		✓		✓			
			2. Creas un ambiente favorable para que los estudiantes puedan expresar sus emociones y afectos.				✓		✓		✓		✓			
		Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes.	3. Comunicas a los estudiantes de las altas expectativas a lograr en su aprendizaje				✓		✓		✓		✓			
			4. Orientas a los estudiantes a que participen en plantearse nuevos retos en su aprendizaje.				✓		✓		✓		✓			
		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad.	5. Aplicas estrategias para promover el respeto por la diversidad entre los estudiantes				✓		✓		✓		✓			
			6. Demuestras empeño por conocer más a tus estudiantes sobre la base de sus diferentes habilidades.				✓		✓		✓		✓			
		7. Muestras interés por resolver conflictos que suceden entre estudiantes de manera oportuna mediante el dialogo.				✓		✓		✓		✓				


 Jose Carlos Aparcana Hernandez
 DOCTOR EN EDUCACION

		diálogo con los estudiantes.	8. Ante un conflicto entre los estudiantes buscas soluciones razonables y pacíficas.				✓	✓	✓	✓			
	D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje	Controla permanentemente la ejecución de su programación	9. Realizas tus sesiones de aprendizajes de acuerdo a lo planificado en la unidad.				✓	✓	✓	✓			
			10. Realizas la verificación del avance del contenido en relación al logro de aprendizajes esperados.				✓	✓	✓	✓			
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales	11. Promueves la ejecución de actividades de aprendizaje que involucren situaciones reales del contexto.				✓	✓	✓	✓			
			12. Propicias el aprendizaje cooperativo en búsqueda de soluciones reales en problemas reales.				✓	✓	✓	✓			
		Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje	13. En cada sesión de aprendizaje que realizas das a conocer a los estudiantes el aprendizaje esperado.				✓	✓	✓	✓			
			14. Durante la ejecución de la sesión de aprendizaje verificas si los estudiantes han comprendido lo explicado.				✓	✓	✓	✓			
		Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles.	15. En cada sesión de aprendizaje utilizas recursos didácticos de manera oportuna.				✓	✓	✓	✓			
			16. En cada sesión de aprendizaje utilizas las tecnologías de información y comunicaciones.				✓	✓	✓	✓			
Desempeño en la evaluación de los			Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar	17. Utilizas diferentes métodos para evaluar a los estudiantes según sus diferentes ritmos de aprendizaje.				✓	✓	✓	✓		
				18. Utilizas diferentes técnicas para				✓	✓	✓	✓		


 Jose Carlos Aparcana Hernandez
 DOCTOR EN EDUCACION

	en forma diferenciada los aprendizajes	evaluar a los estudiantes según sus diferentes ritmos de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓	
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	19. Elabora diversos instrumentos para la evaluación de competencias y actitudes en los estudiantes.				✓		✓		✓		✓	
		20. Elabora diversos instrumentos (guía de observación, lista de cotejos, cuestionarios, etc.) para la evaluación del trabajo grupal de los estudiantes.				✓		✓		✓		✓	
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones en forma oportuna.	21. Los resultados de las evaluaciones de aprendizaje que realizas han sido procesados y organizados de manera periódica.				✓		✓		✓		✓	
		22. Comunicas a los estudiantes sobre sus calificaciones de manera oportuna.				✓		✓		✓		✓	
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	23. Consideras que articulas las competencias y las características de tus estudiantes para la evaluación.				✓		✓		✓		✓	
		24. En la evaluación de aprendizaje de los estudiantes consideras que utilizas criterios claros y concretos.				✓		✓		✓		✓	

Jose Carlos Aparcana Hernandez

DOCTOR EN EDUCACION

Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

”Cuestionario para evaluar el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje”

OBJETIVO

: Determinar el nivel de desempeño en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

DIRIGIDO A

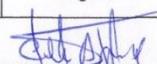
: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dr. APARCANA HERNANDEZ José Carlos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


Jose Carlos Aparcana Hernandez
DOCTOR EN EDUCACION

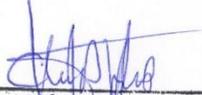
Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE Y: COMPROMISO INSTITUCIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISO INSTITUCIONAL	Compromiso afectivo	Compromisos afectivos personales	1. Estoy dispuesto a reflexionar sobre mi forma personal de actuar y hacer las cosas.				✓		✓		✓	✓			
			2. Considero que brindo a las personas un trato basado en el respeto y la amabilidad				✓		✓		✓	✓			
			3. En mi vida personal genero un positivo, de alegría y confianza				✓		✓		✓	✓			
			4. Tengo un compromiso ético moral de trabajar con equidad y calidad				✓		✓		✓	✓			
		Compromisos afectivos en el aula	5. Genero un ambiente de confianza en mis sesiones de aprendizaje				✓		✓		✓	✓			
			6. En las normas de convivencia en el aula, tengo en cuenta la promoción de un clima positivo.				✓		✓		✓	✓			
			7. Estoy dispuesto a desarrollar mis sesiones en un clima de cordialidad y respeto.				✓		✓		✓	✓			
			8. Aun cuando tengo dificultades personales me esfuerzo por mostrar paciencia y buen trato a mis estudiantes.				✓		✓		✓	✓			
	o de	Mejora continua de los procesos	9. Considero que el esfuerzo por lograr aprendizajes de calidad debe ser				✓		✓		✓	✓			


 Jose Carlos Aparcana Hernandez
 D.C. EDUCACION

			plenamente					✓		✓		✓		✓		
			23. Brindo una orientación personalizada a los estudiantes que requieren apoyo					✓		✓		✓		✓		
			24. Me siento comprometido con mejorar de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes					✓		✓		✓		✓		


 Jose Carlos Aparcana Hernandez
 DOCTOR EN EDUCACION

Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

""Cuestionario para evaluar el compromiso institucional"

OBJETIVO

: Determinar el nivel de compromiso institucional

DIRIGIDO A

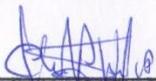
: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dr. APARCANA HERNANDEZ José Carlos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Firma del evaluador

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y compromiso institucional en docentes de una institución educativa, Ica-2016.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA				
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p>	Variable 1: (X) Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje. MINEDU (2012)				
			DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM	ITEMS	ÍNDICE
			<p>D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promueve respeto creando un ambiente favorable ✓ Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes. ✓ Promueve un ambiente acogedor de la diversidad. ✓ Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes. 	Cuestionario	1-8	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
<p>D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Controla permanentemente la ejecución de su programación ✓ Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales ✓ Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje ✓ Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles. 	9-16					
<p>D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes ✓ Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. ✓ Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones en forma oportuna. ✓ Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos. 	17-24					
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación directa entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p> <p>Existe relación directa entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso de continuidad en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica,</p>					

<p>¿Qué relación existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016?</p>	<p>San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p>	<p>2016.</p> <p>Existe relación directa entre el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y el compromiso normativo en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p> <p>Existe relación directa entre el desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p> <p>Existe relación directa entre el desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p> <p>Existe relación directa entre el desempeño en la evaluación de los aprendizajes y el compromiso institucional en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016.</p>	<p>Variable 2: (Y) Compromiso institucional. Meyer y Allen (1991)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1102 268 1328 347">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1328 268 1771 347">INDICADORES</th> <th data-bbox="1771 268 1863 347">INSTRUM</th> <th data-bbox="1863 268 1957 347">ITEMS</th> <th data-bbox="1957 268 2123 347">ÍNDICE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1102 347 1328 480">D1: Compromiso afectivo</td> <td data-bbox="1328 347 1771 480"> <ul style="list-style-type: none"> - Compromisos afectivos personales - Compromisos afectivos en el aula </td> <td data-bbox="1771 347 1863 775" rowspan="3">Cuestionario</td> <td data-bbox="1863 347 1957 480">1-8</td> <td data-bbox="1957 347 2123 775" rowspan="3">Siempre A veces Nunca</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1102 480 1328 612">D2: Compromiso de continuidad</td> <td data-bbox="1328 480 1771 612"> <ul style="list-style-type: none"> - Mejora continua de los procesos de aprendizaje - Mejora continua de la actitud positiva de estudiantes </td> <td data-bbox="1863 480 1957 612">9-16</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1102 612 1328 775">D3: Compromiso normativo.</td> <td data-bbox="1328 612 1771 775"> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la calendarización escolar - Cumplimiento del docente con el aprendizaje de los estudiantes. </td> <td data-bbox="1863 612 1957 775">17-24</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM	ITEMS	ÍNDICE	D1: Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Compromisos afectivos personales - Compromisos afectivos en el aula 	Cuestionario	1-8	Siempre A veces Nunca	D2: Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora continua de los procesos de aprendizaje - Mejora continua de la actitud positiva de estudiantes 	9-16	D3: Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la calendarización escolar - Cumplimiento del docente con el aprendizaje de los estudiantes. 	17-24
DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM	ITEMS	ÍNDICE															
D1: Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Compromisos afectivos personales - Compromisos afectivos en el aula 	Cuestionario	1-8	Siempre A veces Nunca															
D2: Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora continua de los procesos de aprendizaje - Mejora continua de la actitud positiva de estudiantes 		9-16																
D3: Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la calendarización escolar - Cumplimiento del docente con el aprendizaje de los estudiantes. 		17-24																

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

Bicentenario Colegio Nacional

"San Luis Gonzaga" de Ica



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "SAN LUIS
GONZAGA" DE ICA, QUE SUSCRIBE:**

SUSCRIBE

Que, la Bachiller **JULIA ELENA GAMONAL JERONIMO** estudiante de Maestría en Educación de la Escuela de Pos Grado de la Universidad "César Vallejo", ha realizado la aplicación de sus instrumentos de la tesis: "DESEMPEÑO EN LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE Y COMPROMISO INSTITUCIONAL"; aplicando los instrumentos de recolección de datos de forma oportuna.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada y en mérito al Oficio N°007-2017-IE. "SLG" /SDFG.2DO.PDO., para los fines que estime conveniente.

Ica, 17 de enero del 2017.



Dr. Pedro Eduardo Falcón Guerra
DIRECTOR

"MI ABUELO, MI PADRE Y YO... ¡SOMOS SANLUISANOS!"

Av. José Matías Manzanilla N° 187

Telefax: 23-44-81

directorslg@hotmail.com

MATRIZ DEL INSTRUMENTO

Variable X	Dimensiones	Indicadores	Peso en %	Ítems	Escala de valoración
Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje	D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje	Promueve respeto creando un ambiente favorable	33.3%	1. Promueves en los estudiantes el respeto por sí mismo y sus compañeros para aprender en un ambiente armonioso.	Siempre A veces Nunca
		Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes.		2. Creas un ambiente favorable para que los estudiantes puedan expresar sus emociones y afectos.	
		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad.		3. Comunicas a los estudiantes de las altas expectativas a lograr en su aprendizaje	
		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes.		4. Orientas a los estudiantes a que participen en plantearse nuevos retos en su aprendizaje.	
				5. Aplicas estrategias para promover el respeto por la diversidad entre los estudiantes	
				6. Demuestras empeño por conocer más a tus estudiantes sobre la base de sus diferentes habilidades.	
				7. Muestras interés por resolver conflictos que suceden entre estudiantes de manera oportuna mediante el dialogo.	
				8. Ante un conflicto entre los estudiantes buscas soluciones razonables y pacíficas.	
	D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje	Controla permanentemente la ejecución de su programación	33.3%	9. Realizas tus sesiones de aprendizajes de acuerdo a lo planificado en la unidad.	
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas.		10. Realizas la verificación del avance del contenido en relación al logro de aprendizajes esperados.	
				11. Promueves la ejecución de actividades de aprendizaje que involucren situaciones reales del contexto de los estudiantes.	
				12. Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.	
				13. En cada sesión de aprendizaje que realizas das a conocer a los estudiantes el aprendizaje esperado.	
				14. Durante la ejecución de la sesión de aprendizaje verificas si los estudiantes han comprendido lo explicado.	

		Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles.		15. En cada sesión de aprendizaje utilizas recursos didácticos de manera oportuna.	
				16. En cada sesión de aprendizaje utilizas las tecnologías de información y comunicaciones.	
	D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes	33.3%	17. Utilizas diferentes métodos para evaluar a los estudiantes según sus diferentes ritmos de aprendizaje.	
				18. Utilizas diferentes técnicas para evaluar a los estudiantes según sus diferentes ritmos de aprendizaje.	
		Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.		19. Elaboras diversos instrumentos para la evaluación de competencias y actitudes en los estudiantes.	
		Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones en forma oportuna.		20. Elaboras diversos instrumentos (guía de observación, lista de cotejos, cuestionarios, etc.) para la evaluación del trabajo grupal de los estudiantes.	
		Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.		21. Los resultados de las evaluaciones de aprendizaje que realizas han sido procesados y organizados de manera periódica.	
				22. Comunicas a los estudiantes sobre sus calificaciones de manera oportuna.	
				23. Consideras que articulas las competencias y las características de tus estudiantes para la evaluación.	
				24. En la evaluación de aprendizaje de los estudiantes consideras que utilizas criterios claros y concretos.	
	TOTAL		100%		

Variable Y	Dimensiones	Indicadores	Peso en %	Ítems	Escala de valoración
COMPROMISO INSTITUCIONAL	Compromiso afectivo	Compromisos afectivos personales	33.3%	1. Estoy dispuesto a reflexionar sobre mi forma personal de actuar y hacer las cosas.	Siempre A veces Nunca
				2. Considero que brindo a las personas un trato basado en el respeto y la amabilidad	
				3. En mi vida personal genero un clima positivo, de alegría y confianza	
				4. Tengo un compromiso ético moral de trabajar con equidad y calidad	
		Compromisos afectivos en el aula		5. Genero un ambiente de confianza en mis sesiones de aprendizaje	
				6. En las normas de convivencia en el aula, tengo en cuenta la promoción de un clima positivo.	
				7. Estoy dispuesto a desarrollar mis sesiones en un clima de cordialidad y respeto.	
				8. Aun cuando tengo dificultades personales me esfuerzo por mostrar paciencia y buen trato a mis estudiantes.	
	Compromiso de continuidad	Mejora continua de los procesos de aprendizaje	33.3%	9. Considero que el esfuerzo por lograr aprendizajes de calidad debe ser permanente	
				10. Considero que el esfuerzo por implementar estrategias didácticas efectivas debe ser constante	
				11. Considero que la búsqueda de innovaciones metodológicas debe ser constante	
				12. Aun cuando se haya logrado las metas programadas, se debe seguir trabajando con el mismo o mayor esfuerzo y esmero	
		Mejora continua de la actitud positiva de estudiantes		13. Debo garantizar y consolidar la constancia en el esfuerzo por aprender bien de mis estudiantes	
				14. Debo utilizar estrategias de aprendizaje que toman en cuenta y estimulan la constancia en el estudio de los estudiantes	
				15. Aplico estrategias para consolidar la constancia y persistencia de los estudiantes en su aprendizaje de calidad	
				16. Las experiencias de buenas prácticas educativas, los aplico en el aula.	
	Compromiso normativo	Compromiso con la calendarización escolar	33.3%	17. Me esfuerzo cada día por cumplir las normas técnico pedagógicas	
				18. Respeto y practico la calendarización del año escolar	
				19. Empleo de manera racional el tiempo que establecen las normas en la utilización del recurso tiempo en el aula	
				20. Busco la forma más efectiva de emplear el recurso tiempo en mis sesiones de aprendizaje	
		Cumplimiento del docente con el aprendizaje de los estudiantes.		21. Presento oportunamente los documentos técnico pedagógicos que me corresponden	
				22. Las directivas emanadas de los órganos correspondientes, los cumplo plenamente	
				23. Brindo una orientación personalizada a los estudiantes que requieren apoyo	
				24. Me siento comprometido con mejorar de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes	
	TOTAL		100%		

INSTRUMENTOS

Cuestionario para evaluar el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

Estimado Docente:

Coloca en una (X) en el recuadro que creas conveniente, se te pide que contestes con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas, y que este cuestionario es confidencial y tu identidad se encuentra a salvo.

ÍTEM	Opciones de Respuesta		
	S	AV	N
1. Promueves en los estudiantes el respeto por sí mismo y sus compañeros para aprender en un ambiente armonioso.			
2. Creas un ambiente favorable para que los estudiantes puedan expresar sus emociones y afectos.			
3. Comunicas a los estudiantes de las altas expectativas a lograr en su aprendizaje			
4. Orientas a los estudiantes a que participen en plantearse nuevos retos en su aprendizaje.			
5. Aplicas estrategias para promover el respeto por la diversidad entre los estudiantes.			
6. Demuestras empeño por conocer más a tus estudiantes sobre la base de sus diferentes habilidades.			
7. Muestras interés por resolver conflictos que suceden entre estudiantes de manera oportuna mediante el dialogo.			
8. Ante un conflicto entre los estudiantes buscas soluciones razonables y pacíficas.			
9. Realizas tus sesiones de aprendizajes de acuerdo a lo planificado en la unidad.			
10. Realizas la verificación del avance del contenido en relación al logro de aprendizajes esperados.			
11. Promueves la ejecución de actividades de aprendizaje que involucren situaciones reales del contexto de los estudiantes.			
12. Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.			
13. En cada sesión de aprendizaje que realizas das a conocer a los estudiantes el aprendizaje esperado.			
14. Durante la ejecución de la sesión de aprendizaje verificas si los estudiantes han comprendido lo explicado.			
15. En cada sesión de aprendizaje utilizas recursos didácticos de manera oportuna.			
16. En cada sesión de aprendizaje utilizas las tecnologías de información y comunicaciones.			
17. Utilizas diferentes métodos para evaluar a los estudiantes según sus diferentes ritmos de aprendizaje.			
18. Utilizas diferentes técnicas para evaluar a los estudiantes según sus diferentes ritmos de aprendizaje.			
19. Elaboras diversos instrumentos para la evaluación de competencias y			

actitudes en los estudiantes.			
20.Elaboras diversos instrumentos (guía de observación, lista de cotejos, cuestionarios, etc.) para la evaluación del trabajo grupal de los estudiantes.			
21.Los resultados de las evaluaciones de aprendizaje que realizas han sido procesados y organizados de manera periódica.			
22.Comunicas a los estudiantes sobre sus calificaciones de manera oportuna.			
23.Consideras que articulas las competencias y las características de tus estudiantes para la evaluación.			
24.En la evaluación de aprendizaje de los estudiantes consideras que utilizas criterios claros y concretos.			

Cuestionario para evaluar el compromiso institucional

Estimado Docente:

Coloca en una (X) en el recuadro que creas conveniente, se te pide que contestes con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas, y que este cuestionario es confidencial y tu identidad se encuentra a salvo.

ÍTEM	Opciones de Respuesta		
	S	AV	N
1. Estoy dispuesto a reflexionar sobre mi forma personal de actuar y hacer las cosas.			
2. Considero que brindo a las personas un trato basado en el respeto y la amabilidad			
3. En mi vida personal genero un clima positivo, de alegría y confianza			
4. Tengo un compromiso ético moral de trabajar con equidad y calidad			
5. Genero un ambiente de confianza en mis sesiones de aprendizaje			
6. En las normas de convivencia en el aula, tengo en cuenta la promoción de un clima positivo.			
7. Estoy dispuesto a desarrollar mis sesiones en un clima de cordialidad y respeto.			
8. Aun cuando tengo dificultades personales me esfuerzo por mostrar paciencia y buen trato a mis estudiantes.			
9. Considero que el esfuerzo por lograr aprendizajes de calidad debe ser permanente			
10. Considero que el esfuerzo por implementar estrategias didácticas efectivas debe ser constante			
11. Considero que la búsqueda de innovaciones metodológicas debe ser constante.			
12. Aun cuando se haya logrado las metas programadas, se debe seguir trabajando con el mismo o mayor esfuerzo y esmero			
13. Debo garantizar y consolidar la constancia en el esfuerzo por aprender bien de mis estudiantes.			
14. Debo utilizar estrategias de aprendizaje que toman en cuenta y estimulan la constancia en el estudio de los estudiantes.			
15. Aplico estrategias para consolidar la constancia y persistencia de los estudiantes en su aprendizaje de calidad			
16. Las experiencias de buenas prácticas educativas, los aplico en el aula.			
17. Me esfuerzo cada día por cumplir las normas técnico pedagógico.			
18. Respeto y practico la calendarización del año escolar.			
19. Empleo de manera racional el tiempo que establecen las normas en la utilización del recurso tiempo en el aula.			
20. Busco la forma más efectiva de emplear el recurso tiempo en mis sesiones de aprendizaje.			
21. Presento oportunamente los documentos técnico pedagógico que me corresponden.			
22. Las directivas emanadas de los órganos correspondientes, los cumplo			

plenamente			
23.Brindo una orientación personalizada a los estudiantes que requieren apoyo			
24.Me siento comprometido con mejorar de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes			

CONFIABILIDAD

Confiabilidad de Alpha de Cronbach - Cuestionario para evaluar el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S _T ²
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	68.00
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	67.00
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48.00
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	59.00
3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	44.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71.00
1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	53.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	71.00
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	63.00
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	68.00
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	66.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	71.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71.00
																								0.00
0.46	0.46	0.53	0.53	0.80	0.58	0.57	0.42	0.12	0.90	0.88	0.84	0.79	0.79	0.70	0.57	0.60	0.10	0.75	0.75	0.79	0.70	0.82	0.80	15.26
0.33	0.36	0.36	0.36	0.36	0.33	0.36	0.33	0.29	0.33	0.36	0.37	0.29	0.29	0.37	0.25	0.24	0.24	0.37	0.36	0.29	0.33	0.33	0.36	

K	24
Σ Si²	7.84
S_T²	77.0933
α	0.937

Confiabilidad de Alpha de Cronbach - Cuestionario para evaluar el compromiso social

it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S _T ²
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	71.00
1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	70.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	68.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	56.00
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	59.00
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70.00
3	3	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	58.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
																								0.00
0.79	0.79	0.84	0.79	0.59	0.51	0.59	0.66	0.59	0.79	0.83	0.79	0.83	0.57	0.54	0.53	0.65	0.79	0.66	0.65	0.57	0.64	0.66	0.65	16.31
0.25	0.25	0.29	0.25	0.29	0.33	0.29	0.33	0.29	0.25	0.29	0.25	0.29	0.29	0.37	0.37	0.29	0.36	0.36	0.29	0.33	0.36	0.36	0.29	

K	24
Σ Si²	7.33
S_T²	79.9733
α	0.948

DATA DE RESULTADOS

Desempeño en la enseñanza para el aprendizaje

D1: Desempeño en la creación de un clima propicio para el aprendizaje								D2: Desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje								D3: Desempeño en la evaluación de los aprendizajes							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	2	3
3	2	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2
3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3	1	1	2
3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
1	2	1	3	3	3	1	1	3	1	2	1	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	1	1	2
2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3
3	2	2	1	3	1	3	2	2	3	1	3	1	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3
2	1	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3
2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3
1	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3
1	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2
3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	1
3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3
1	1	1	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	3
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
2	3	3	1	2	2	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2

1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	
2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	
1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	

Compromiso institucional

D1: Compromiso afectivo								D2: Compromiso de continuidad								D3: Compromiso normativo.							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1
3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	
2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	1	3	3	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
1	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	
2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	1	
3	1	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	
3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	
3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	3	1	3	1	3	
2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	2	2	1	2	3	
3	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	
2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	
2	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	
3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	1	1	3	
1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	3	
1	3	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	2	
2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	
2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	
1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	
2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1